

JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉBATS PARLEMENTAIRES ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

7^e Législature

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1981-1982
(50^e SEANCE)

COMPTE RENDU INTEGRAL

1^{re} Séance du Jeudi 13 Mai 1982.

SOMMAIRE

PRÉSIOENCE DE M. JEAN-PIERRE MICHEL

1. — **Souhaits de bienvenue à une délégation parlementaire étrangère** (p. 2090).

2. — **Libertés des travailleurs dans l'entreprise. — Développement des institutions représentatives du personnel. — Négociation collective et règlement des conflits collectifs du travail. — Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. — Discussion, après déclaration d'urgence, de quatre projets de loi** (p. 2090).

M. le président.

M. Auroux, ministre du travail.

M. Evin, président de la commission des affaires culturelles.

Mme Toutain, rapporteur de la commission des affaires culturelles pour le projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

M. Coffineau, rapporteur de la commission des affaires culturelles pour le projet de loi relatif au développement des institutions représentatives du personnel.

M. Jarosz, rapporteur pour avis de la commission de la production pour le projet de loi relatif au développement des institutions représentatives du personnel.

M. Ochler, rapporteur de la commission des affaires culturelles pour le projet de loi relatif à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

Mme Fraysse-Cazalis, rapporteur de la commission des affaires culturelles pour le projet de loi relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

M. Malgras, rapporteur pour avis de la commission de la production pour le projet de loi relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

MM. le président de la commission des affaires culturelles, le président.

Renvoi de la suite de la discussion à la prochaine séance.

3. — **Ordre du jour** (p. 2110).

PRESIDENCE DE M. JEAN-PIERRE MICHEL,**vice-président.**

La séance est ouverte à neuf heures trente.

M. le président. La séance est ouverte.

— 1 —

**SOUHAITS DE BIENVENUE
A UNE DELEGATION PARLEMENTAIRE ETRANGERE**

M. le président. Je signale à l'Assemblée la présence dans les tribunes d'une délégation de l'Assemblée nationale de la République de Corée, conduite par M. Jac-Chung Koh.

Je suis heureux, en votre nom, de souhaiter la bienvenue à nos collègues. (Mmes, MM. les députés et les membres du Gouvernement se lèvent et applaudissent.)

— 2 —

**LIBERTES DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE. —
DEVELOPPEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES
DU PERSONNEL. — NEGOCIATION COLLECTIVE ET REGLE-
MENT DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL. —
COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS
DE TRAVAIL**

Discussion, après déclaration d'urgence, de quatre projets de loi.

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion, après déclaration d'urgence des projets de loi relatifs :

Aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (n° 745, 834) ;

Au développement des institutions représentatives du personnel (n° 744 rectifié, 832) ;

A la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail (n° 743, 833) ;

Aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (n° 742, 823).

La conférence des présidents a décidé que ces quatre textes donneraient lieu à une discussion générale commune.

Mes chers collègues, avant que je ne donne la parole à M. le ministre du travail, vous me permettrez de faire une déclaration liminaire.

Je souhaite ne pas avoir à interrompre les orateurs inscrits dans la discussion générale. Je leur demande donc de respecter strictement le temps de parole qui leur a été imparti afin que ce débat puisse se dérouler dans de bonnes conditions. Cela permettra aux journalistes de la presse écrite et de la radio-télévision qui assistent à nos travaux de faire convenablement leur travail.

La parole est à M. le ministre du travail.

M. Jean Auroux, ministre du travail. Monsieur le président, mesdames, messieurs les députés, il y a un an, presque jour pour jour, le peuple de France donnait mandat au candidat présenté par le parti socialiste, devenu candidat unique de la gauche et des forces de progrès, de conduire pour sept années la vie de la nation dans le respect des institutions de la République.

Dès lors, François Mitterrand, devenu président de tous les Français, a entrepris avec Pierre Mauroy et son gouvernement, confortés par une majorité parlementaire indiscutable, la mise en œuvre d'une grande politique nouvelle, voulue par le suffrage universel, exprimant sans ambiguïté l'aspiration historique des femmes et des hommes de notre pays pour une France unie, active, solidaire et respectée.

La France de mai 1961 était plongée dans une double crise économique et sociale.

Le monde du travail a sans doute été la première victime de cette crise sévère, durable et généralisée, le premier et le plus cruellement atteint par l'absence de réponse adaptée à la

fois à la nature et à la dimension du problème, par l'absence de volonté et de capacité politiques de faire face à une situation économique et sociale qui exigeait autre chose qu'une démocratie molle, qu'une démocratie sans projet, où le pouvoir croyait ou faisait semblant de croire que le seul jeu des mécanismes libéraux, auxquels on avait ouvert sans complexe et sans retenue toutes les libertés, briserait l'inflation, rétablirait l'emploi et engendrerait le progrès social.

Constatons simplement et objectivement les faits. Combien de nos entreprises ont disparu, combien se sont affaiblies, combien d'emplois ont été perdus pendant toutes ces années, mesdames messieurs les députés, et pas seulement ailleurs, chez vous, dans les villes, dans les villages de vos circonscriptions ?

Et, pendant que dans notre pays même se dégradait la situation de l'emploi, s'appauvissait et vieillissait notre appareil productif, un certain nombre d'entreprises qui disposaient de capitaux, encouragées par le laxisme du libéralisme officiel, investissaient à l'étranger, souvent sans justification au regard de l'intérêt national, et l'on voyait, plus grave encore, le profit et l'argent s'engouffrer dans toutes les spéculations plutôt que dans l'industrie et la production de biens et de services.

Ainsi, trop souvent l'argent est allé vers l'argent. Il a déserté nos usines, il a reculé devant l'innovation, il s'est dérobé devant l'invention, il a abandonné l'emploi, laissant se tarir les compétences de ces travailleuses et de ces travailleurs manuels ou intellectuels qui sont la principale richesse des pays à tradition industrielle.

L'ancien pouvoir n'a-t-il pas vu, dans nos campagnes, mourir le commerce et l'artisanat, avec la petite entreprise familiale, qui complétaient les activités de la terre ? L'ancien pouvoir n'a-t-il pas vu, dans nos cités ouvrières, les friches industrielles s'étendre avec la lèpre du chômage ? L'ancien pouvoir n'a-t-il pas vu des branches industrielles autrefois prospères, parce qu'indispensables à la vie de la nation, s'étioler et parfois disparaître, bradant le savoir-faire des hommes, la capacité des machines et l'image même d'une France créatrice et industrielle ? Les exemples abondent, chacun d'entre vous ne peut manquer d'en avoir à l'esprit.

Mais surtout, comment l'ancien pouvoir n'a-t-il pas entendu les appels, les avertissements, les cris de désespoir ou les actes d'espérance des milliers et des milliers de travailleuses et de travailleurs de ce pays qui, avec leurs organisations syndicales, ont lutté pour leurs droits, au premier rang desquels le droit au travail et le droit de vivre debout de son travail et dans son travail ?

Là aussi, les exemples, voire les leçons de courage et de civisme ne manquent pas, vous le savez bien. Même si chacun d'entre nous a le droit de les apprécier selon ses propres critères, nul ne peut nier l'attachement du monde ouvrier français à son industrie et à son outil de travail, qu'il ne s'est pas trouvé le dernier à défendre dans les difficultés, soutenu il est vrai par ceux qui ont su l'entendre et qui forment, aujourd'hui, la majorité active, attentive, généreuse et responsable de cette assemblée.

Je veux rendre ici hommage à ces femmes et à ces hommes qui ont défendu et sauvegardé des pans entiers de notre économie.

Peut-être parfois le geste a-t-il été rude et le mot maladroit, c'est vrai. Mais pouvait-il en être autrement quand le pouvoir ancien n'avait que son mépris comptable à opposer aux légitimes aspirations à une vraie citoyenneté économique, qui n'est pas pour les travailleurs un mot sans contenu ?

M. André Laignel. Très bien !

M. le ministre du travail. Dans la plupart des cas, les salariés se sont vu imposer des décisions sans pouvoir faire valoir leurs propositions économiques. En fait, la participation des organisations syndicales était recherchée pour l'adoption des plans sociaux, mais exclue pour la recherche des solutions industrielles.

A cela s'est ajoutée une marginalisation croissante de certaines catégories de populations par la mise en œuvre délibérée de politiques de gestion de la main-d'œuvre privilégiant les formes précaires d'emploi. Ces pratiques contestables socialement dans leur ampleur ont pu donner l'illusion aux entreprises de favoriser leur fonctionnement. Vision étroite et facile, car c'est sur la collectivité nationale que se reportait en fait la charge de l'indemnisation de travailleurs dont, par ailleurs, la capacité professionnelle et le revenu s'amenuisaient au gré de l'alternance entre emploi temporaire et chômage.

Plus profondément et plus gravement encore pour l'unité et la stabilité sociale de la nation, l'existence de la crise a accrédité la justification d'une société duale dans laquelle coexisteraient deux types de main-d'œuvre : l'une nécessaire au développement du secteur concurrentiel, performante, privilégiée et disposant d'un statut social satisfaisant, et l'autre mineure — accessoire allais-je dire — utilisée au gré des nécessités et affectée d'un statut de second rang.

Nous refusons, pour aujourd'hui comme pour les générations à venir, cette dislocation sociale intolérable au regard d'une conception humaniste de la société. J'ajoute qu'une nation qui n'aurait pas le courage et la volonté politiques, même en nos temps difficiles de faire une place adaptée dans le monde du travail à chacun de ses membres, y compris les plus faibles et les handicapés, verrait rapidement se déchirer son unité, se développer la délinquance et la violence, voire être remis en cause à terme les fondements mêmes de la démocratie et des institutions républicaines.

Par ailleurs, qui pourrait contester l'efficacité économique de l'unité sociale d'une nation, au demeurant résolument pluraliste sur le plan politique, syndical et économique ? J'y vois même une condition nécessaire à la mobilisation des énergies, seule capable aujourd'hui de résoudre les problèmes auxquels nous sommes confrontés.

Cette situation dégradée tant sur le plan social qu'économique a eu d'autres conséquences que l'exacerbation des tensions sociales. Elle a remis en cause la légitimité de certaines notions essentielles au bon fonctionnement du monde productif.

Il s'agit tout d'abord de la capacité et de la volonté d'entreprendre, dont chacun s'accorde à penser qu'elle est trop faible en France. Au-delà des réglementations qui ne sont pas plus strictes dans notre pays qu'à l'étranger, la véritable cause ne doit-elle pas en être recherchée dans l'absence de la reconnaissance claire, saine et franche du rôle et de la place du chef d'entreprise, du rôle et de la place du salarié ?

La fréquence des actions en justice pour entrave au droit syndical et la faiblesse relative, bien qu'inégale, du nombre des syndicats montrent que le mode légal de représentation des salariés n'est pas, dans les faits, encore totalement reconnu, mais bien souvent contesté et combattu. Telle était déjà une des conclusions du rapport Sudreau.

Sur ce point, la position du Gouvernement est claire et nette : quels que puissent être les difficultés et les problèmes du moment, le monde économique ne saurait être dispensé de connaître et d'appliquer la loi et je mets en garde ceux qui seraient tentés — se faisant l'écho ou les soutiens de forces conservatrices, voire rétrogrades — de contester la légitimité du fait syndical dans l'entreprise : conquête sociale séculaire, il est l'un des fondements de notre démocratie et le complément légitime et nécessaire du fait patronal dans la poursuite et le développement de la politique contractuelle qui est, d'une certaine manière, à l'entreprise ce que la décentralisation est à la collectivité locale.

Trop de pratiques surannées, contestables, voire inadmissibles, entretiennent un climat de suspicion à l'égard de toute la fonction entrepreneuriale qui elle-même, trop souvent, nourrit cette situation.

Le Gouvernement souhaite établir la paix civile permettant de restaurer la légitimité du droit d'entreprendre par des rapports sociaux clarifiés, rééquilibrés, reconnaissant à chaque partenaire son existence et ses pouvoirs.

En second lieu, certaines formes d'organisation du travail, certaines pratiques de commandement ont trop souvent privé les salariés de la capacité de s'exprimer sur leurs conditions de travail et d'en proposer l'amélioration. Dès lors, toutes les transformations, notamment technologiques, dans la vie au travail, décidées le plus souvent en dehors de toute réelle concertation, devenaient suspectes.

Par ailleurs, des tentatives d'instauration d'un dialogue direct entre la direction et les salariés ont souvent été faites par un certain nombre d'entreprises avec la volonté délibérée d'évincer du processus les institutions représentatives du personnel. Si le droit d'expression directe des salariés figure parmi les textes de loi qui vous sont proposés, le Gouvernement n'entend pas laisser se développer des pratiques contraires à l'instauration d'une concertation équilibrée dans l'entreprise.

En outre, l'ignorance quasi systématique de la vie économique de l'entreprise dans laquelle ont été tenus les salariés et leurs syndicats n'a pas été de nature à faciliter, voire à créer, la prise de conscience nécessaire à la formulation et à la hiérarchisation réaliste et responsable des revendications

des travailleurs. Il est vrai qu'en cette matière le mouvement s'amorce seulement au niveau des collectivités territoriales et que les responsabilités de telles lacunes, qui pèsent aussi lourd aujourd'hui dans la vie de la nation, relèvent à l'évidence d'un contexte culturel attribuant a priori l'exclusivité de la compétence économique à quelques-uns.

Enfin la proximité évidente des gouvernements précédents et d'un des acteurs sociaux interdisait à l'Etat de conduire une politique économique efficace.

On ne peut plaider la rigueur si, dès le départ, celle-ci ne s'applique qu'à l'une des parties.

On ne peut plaider la concertation si, par ailleurs, on maintient un déséquilibre entre les pouvoirs des interlocuteurs.

On ne peut plaider, enfin, l'unité nationale en confortant la suprématie et les privilèges de certains.

Le pouvoir d'Etat devient alors suspect et ne peut — ce qui est pourtant sa raison d'être et son mandat — s'imposer aux stratégies socio-professionnelles.

Crise économique, inefficacité et injustice de la réponse politique, crise de légitimité caractérisent la situation de la France que nous avons trouvée.

Ainsi que le Président de la République l'a maintes fois répété — encore récemment — c'est à une tâche de réconciliation que le Gouvernement s'est attaché : elle implique de la part de chacun de reconsidérer sa propre situation de pouvoir, d'un pouvoir qui doit être désormais tourné vers l'action et le progrès.

Face à cette crise et à l'incapacité de l'ancien pouvoir à y apporter les éléments de réponse attendus, les Français ont fait leur choix librement, démocratiquement, d'un autre projet.

Quel est donc ce projet dont nous avons à débattre aujourd'hui, et sur lequel tout a été dit et écrit...

M. Philippe Séguin. Pas encore !

M. Antoine Gissinger. Cela viendra.

M. le ministre du travail. ... du bon, du meilleur et du pire. Reconnaissons les connaisseurs et répondons aux détracteurs qui n'avaient parfois pas de mots assez durs pour combattre ni de slogans assez forts pour effrayer : socialisme doctrinaire, sectarisme revanchard, ignorance et déstabilisation de l'entreprise, accroissement mortel de ses charges, exacerbation de la lutte des classes...

M. Antoine Gissinger. Hélas !

M. le ministre du travail. ... politique antipatronale, organisation de l'irresponsabilité, mort de la politique contractuelle ! (Murmures sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française.) Que n'a-t-on pas dit de ces projets de loi et de mon rapport !

Mais, mesdames et messieurs les députés, la réalité et les faits sont tout autres et vous le savez bien.

Ces projets ne sont pas nés de quelque bible politique, livre de chevet d'un ministre doctrinaire ; ils sont issus d'une autre approche réaliste, progressiste et responsable.

J'aurais pu, comme d'autres, vous offrir une grande réforme institutionnelle, quelques nouveaux modèles d'entreprises et bâtir dans l'abstrait de belles constructions législatives et idéologiques. J'ai simplement regardé vivre les entreprises de France de 1981, les grandes et les petites, celles qui étaient prospères et celles qui ne l'étaient pas, celles où l'on savait se parler, celles où l'on se déchirait. J'ai simplement écouté ceux qui y travaillaient, du manœuvre au chef d'entreprise, avec leurs attentes, leurs espérances et leurs inquiétudes.

J'ai naturellement — et n'est-ce pas un vrai changement ? — pratiqué une riche et fructueuse concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, qui ont tous accepté d'apporter au Gouvernement leur analyse, leurs propositions ou leurs critiques avec une franchise, un réalisme et un sens des responsabilités auxquels je tiens à rendre hommage aujourd'hui. Je pense en particulier aux organisations syndicales qui, sans avoir les mêmes moyens que d'autres, ont apporté une contribution irremplaçable à la préparation de nos travaux. Il est vrai qu'elles avaient tant de choses à dire et depuis si longtemps dans des ministères dont les grilles n'avaient guère su s'ouvrir à leurs propositions avant le printemps dernier ! (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

Cela dit, responsables de la conduite des affaires de l'Etat, nous connaissons notre devoir et si nous avons pris en compte les propositions des partenaires sociaux, nous n'avons jamais oublié que nous avions à prendre en charge les intérêts supérieurs de la France dans son présent et pour son avenir. Est-ce là démarche de doctrinaire ou de démocrate ?

Cette concertation sociale a été de grande qualité et de haut niveau. Je forme le vœu que la rue de l'Université ne soit pas, dans ce domaine, en retrait sur la rue de Grenelle, encore qu'à cet égard on soit fondé à s'interroger sur le comportement de l'opposition sur des projets de loi aussi importants.

Son absence quasi totale dans les débats — généralement fructueux — des commissions, au profit d'une averse, trop massive pour être fertile, d'amendements, distincts dans le débat sinon dans l'inspiration ou la provenance, signifie-t-elle embarras, impréparation, absence de projet, divisions internes ou volonté délibérée de retarder tout progrès économique et social ?

M. Philippe Séguin. Et l'urgence, qu'est-ce que cela veut dire ?

M. Guy Bêche. Il y a longtemps que les travailleurs attendent !

M. le ministre du travail. Les jours qui viennent éclaireront suffisamment l'opinion publique pour que chacun vérifie — si besoin est encore — ou se situent les hommes bâtisseurs d'un progrès responsable et les tenants d'un conservatisme suicidaire. Chacun verra bien qui veut construire et qui ne le veut pas ; chacun verra bien qui veut aller de l'avant et qui se calefautre dans un immobilisme frileux ; et personne ne sera trompé par des centaines et des centaines d'amendements-spectacle...

M. Antoine Gissinger. C'est vous qui faites du spectacle !

M. le ministre du travail. ...d'amendements-illusion, d'amendements-alibi que vous n'avez pas voulu — ou pas osé — discuter dans le pluralisme des commissions. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. Philippe Séguin. Ils vous font peur ces amendements !

M. le ministre du travail. Mesdames et messieurs les députés, que l'on ne s'y trompe pas : le Gouvernement ne vous propose ni un projet pour un parti ni un projet pour un syndicat, ni un projet pour un groupe social ; il vous propose un projet politique pour la France. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. Antoine Gissinger. Un projet socialiste !

M. le ministre du travail. Les grandes lois sociales, dont les projets vous sont soumis aujourd'hui, forment un ensemble cohérent, mûrement réfléchi, qui complète et achève le dispositif législatif engagé avec les ordonnances sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, le travail temporaire, le contrat à durée déterminée et le travail à temps choisi.

Ils s'inscrivent dans une vision résolument dynamique de la société française pour que notre pays, dans toutes ses composantes qui font sa richesse, soit en mesure d'affronter les temps nouveaux et d'en sortir plus uni, plus fort, plus solidaire, plus indépendant et plus respecté.

Mesdames et messieurs les députés, je vous présente aujourd'hui un grand projet fédérateur et mobilisateur pour la France et les Français. Après tant d'années d'injustice, d'inégalités, d'indifférence et de mépris, je vous propose la démocratie réhabilitée dans l'entreprise avec des lois de liberté, de dignité, de solidarité et de responsabilité. Après des années d'atrophie du dialogue social et de récession économique, je vous propose la mobilisation des énergies et des compétences avec des lois d'action et non de providence et avec l'ambition affirmée de grandir notre pays en y terrassant le chômage.

Démocratie d'abord.

Combien de fois n'a-t-on pas dit qu'elle était inapplicable pour ne pas dire incompatible avec la vie de l'entreprise. Ce point mérite examen, car manifestement, certains croient encore — ou font encore semblant de croire — en une fatalité de la nature des rapports sociaux dans l'entreprise d'essence à demi-féodale ou militaire. Soyons réalistes et lucides : il n'y a pas un modèle français de l'entreprise, mais bien, dans notre pays, coexistence de nombreux types d'entreprises, certaines appliquant l'esprit et la lettre des lois sociales existantes, et d'autres campant frileusement sur des positions surannées.

Aux yeux des socialistes, la démocratie comporte pour chacun le droit de s'exprimer et de se faire représenter ; pour nous, la démocratie est d'abord une forme de gestion des activités humaines qui respecte et valorise la personnalité et les capacités de chacun. Dans la vie civile, elle s'exerce dans le domaine politique, dans l'entreprise, elle doit s'exercer dans le domaine économique et social.

Cette collectivité de travail dont nous avons déjà resserré les solidarités nécessaires en limitant le recours au travail précaire, nous savons qu'elle naît un jour, qu'elle se développe, qu'elle se transforme, qu'elle se déplace parfois, qu'elle peut être malade, qu'elle peut mourir. Nous reconnaissons le droit et la responsabilité d'entreprendre ; nous reconnaissons l'unité de direction et la responsabilité de gestion de l'employeur. Mais, nous disons aussi que, dans cette collectivité de travail dont nous savons bien qu'y coexistent et qu'y coexisteront encore des antagonismes d'intérêt comme dans toute société humaine, il importe que les uns prennent davantage conscience de la dimension humaine de l'entreprise et les autres davantage conscience de sa dimension économique. La démocratie dans l'entreprise est porteuse d'une efficacité économique qui en absorbe rapidement les coûts ; bien des employeurs n'ont pas attendu pour la mettre en œuvre dans leurs usines ou dans leurs bureaux et je sais que bien d'autres s'y préparent non pas seulement pour se mettre en conformité avec la loi, mais aussi parce que, comme nous, ils sont attachés à la réussite et à la croissance dans le cadre des finalités propres à l'entreprise.

La mission première de l'entreprise, au moment même où se développe cette grande décentralisation politique au niveau des collectivités territoriales, doit être recentrée sur la production de biens et de services pour affronter la compétition internationale qui se déroule aussi, ne l'oublions jamais, à l'intérieur de nos propres frontières.

C'est pourquoi le débat politique doit s'exercer d'abord dans les institutions politiques de la cité, aux libertés et aux pouvoirs désormais accrus. En l'état actuel des choses, dans le secteur privé, la démocratie et le syndicalisme, qui en est une forme particulière, n'ont rien à gagner dans la confusion des genres et des responsabilités ; les leçons de l'histoire le démontrent amplement.

Ce dont nos entreprises aujourd'hui en France ont le plus besoin, c'est d'investissement économique et d'investissement social, l'un et l'autre nécessaires à leur bon fonctionnement. Aucun travailleur ne saurait au demeurant, être victime de quelque manière que ce soit de ses choix politiques ou syndicaux dès lors qu'ils sont reconnus comme des libertés personnelles inaliénables et garanties par la loi.

A ceux, qu'inquiète le terme de rupture que j'ai employé dans mon rapport, je confirme qu'il s'agit bien d'introduire une rupture, non pas tant au niveau institutionnel que dans certains comportements fermés a priori à tout dialogue social. Avec la liberté syndicale, avec le pluralisme syndical, avec le droit d'expression, la démocratie peut et doit entrer pour sa juste part dans les entreprises de France ; des femmes et des hommes libres, créateurs et motivés, y apporteront autant de richesses que des injections massives de capitaux.

La concertation et le contrat doivent désormais être la règle. Il faut d'abord que chacun s'explique pour s'accorder. Il ne s'agit donc ni de favoriser les conflits ni de les faire disparaître. Il s'agit de mettre en place des mécanismes permettant leur résolution qui sera d'autant plus féconde qu'elle aura été conduite par des partenaires à part entière.

A cet espace de démocratie ainsi créé, nous voulons aussi donner la dimension de la solidarité.

Recentrée sur elle-même, l'entreprise ne peut pas s'enfermer dans un égoïsme qui serait d'autant plus fort qu'elle serait plus puissante : il y a des entreprises riches et d'autres pauvres ; il y a des profits inavouables mais aussi des chefs d'entreprise qui sacrifient parfois leurs biens personnels ; il y a des statuts sociaux privilégiés et des milliers de travailleurs aux maigres revenus, et puis il y aurait les laissés-pour-compte, les chômeurs.

Or, le temps n'est plus où la politique économique pouvait se réduire à la manipulation de quelques instruments de régulation de la demande globale. L'ampleur de la crise est désormais trop profonde, la France est trop solidaire des économies étrangères. La solution passe donc par une transformation en profondeur des structures de notre production, elle-même dépendante de nouveaux modes de consommation et de partage du revenu.

Changer la société pour qu'elle se développe au profit de tous conduit donc à remettre en cause un certain nombre de compor-

tenants des différents groupes sociaux pour que s'établisse une solidarité réelle : solidarité entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas, solidarité entre les entreprises en plus ou moins bonne santé économique, solidarité entre salariés et non-salariés.

Démocratie et solidarité, me direz-vous ; mais alors pourquoi pas la cogestion ou la participation ? Je veux m'expliquer sur ces points qui ne manqueront sans doute pas d'être traités dans la suite des débats.

La cogestion peut se traduire de bien des manières, dans les conseils d'administration, dans les conseils de surveillance ou dans les comités d'entreprise pour certaines décisions.

Interrogée sur ce point, la quasi-totalité des acteurs français des relations sociales — aussi bien le patronat que la grande majorité des syndicats — n'a pas souhaité voir retenir ce mode de fonctionnement des entreprises, fondé sur le partage des décisions entre une direction et des représentants médiatisés du personnel. Au demeurant, le secteur nationalisé élargi permettra à notre pays de tester des formules nouvelles plus adaptées à la situation et à la mentalité de la société française.

Une autre perspective fut autrefois explorée : la participation. Mise en œuvre par le général de Gaulle, cette participation financière par le biais de l'intéressement, du partage des fruits de l'expansion ou de l'actionnariat des salariés n'a pas atteint la grande ambition qu'il avait nourrie. En effet, rien n'a fondamentalement changé de ce fait dans les relations de travail ou dans les processus de production. Même si, sur le plan comptable, les résultats ne sont pas négligeables, les Français ont toujours considéré les apports financiers résultant des diverses modalités de la participation comme de simples compléments de salaire et non comme le signe concret d'une plus grande prise sur les décisions les concernant ou sur le destin de leurs entreprises.

Que les choses soient claires : nous ne sommes pas opposés à la participation financière en soi et nous ne prendrons aucune mesure tendant à la supprimer, voire à la réduire ; mais cette participation ne prend son sens que dans le cadre plus vaste d'une participation réelle des salariés à la vie de l'entreprise.

Nous n'avons pas seulement l'ambition de réunir les Français dans une nouvelle citoyenneté économique ; nous voulons que cette démocratie réhabilitée dans l'entreprise retire progressivement tous les obstacles ou alibis qui amputaient l'action des différents membres de la collectivité de travail.

Loi d'action pour tous. Loi et devoir aussi.

Les chefs d'entreprises : à eux d'entreprendre, d'investir, d'innover, d'embaucher, de respecter la loi dans ses contraintes et d'en profiter dans ses bienfaits. Mais, désormais, à leurs initiatives économiques devront s'ajouter des initiatives sociales, les unes et les autres étant des facteurs favorisant le bon fonctionnement de l'entreprise.

Les cadres dont on a dit, à tort, qu'ils étaient les grands oubliés de nos projets, ont toujours joué un rôle essentiel dans le développement de notre société, sans trop compter leur temps. Il faut le reconnaître. Ils ont montré leur motivation autour d'un projet, leur capacité à maîtriser les mécanismes financiers comme le progrès technologique et l'innovation, avec un sens aigu des responsabilités ; tout cela les rend irremplaçables. Ils doivent garder cette volonté et, même si des malentendus séparent encore un certain nombre d'entre eux de la gauche et du Gouvernement, notre goût commun de l'action et de la réussite nous fera nous retrouver avant longtemps.

Les cadres devront, au même titre que les autres salariés — quitte à mettre en place des formules spécifiques — pouvoir s'exprimer sur leurs conditions de travail, mais, surtout, ils doivent devenir les animateurs du dialogue social, de la vie et de l'organisation de l'entreprise.

Loi d'être amoindris, leurs pouvoirs ouverts à de nouveaux registres au moins aussi gratifiants que ceux du passé, en seront légitimés, mais il faudra les y préparer.

Quant aux travailleuses et aux travailleurs, à ces millions de femmes et d'hommes qui ont bâti toutes les richesses de la France et qui n'ont pas été équitablement réparties dans le passé, ces millions de femmes et d'hommes qui se sont montrés si souvent les gardiens vigilants de notre outil de production industriel, à toutes ces militantes et à tous ces militants de l'emploi, nous leur demandons d'assumer en toute responsabilité le nouvel espace de démocratie qui leur sera désormais ouvert par la loi. A eux de prendre enfin la parole sur les conditions et le contenu de leur travail avec l'exercice du droit d'expression directe. A eux d'adhérer aux organisations syndi-

cales représentatives de leur choix, grâce au pluralisme garanti et reconnu par le Gouvernement, à eux d'y prendre des responsabilités et d'en faire des partenaires confortés pour conduire une vivante politique contractuelle, notamment dans le cadre des négociations annuelles qui seront désormais les rendez-vous obligatoires de la nouvelle démocratie économique.

A cet égard, pour prévenir une objection que je ne manquerai sans doute pas d'entendre sur la représentativité des syndicats qu'on voudrait systématiquement minorer, voire contester en confondant audience et nombre d'adhérents à jour de cotisations, j'avoue que je serais fort tenté de vérifier si certains partis de l'opposition sont prêts à se soumettre eux-mêmes à pareille rigueur. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes. — Exclamations sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française.)

M. Philippe Séguin. Chiche !

M. Michel Noir. Marché conclu !

M. Jean Brocard. C'est scandaleux !

M. le ministre du travail. A eux, ces travailleurs, de faire exister et vivre pleinement toutes les institutions représentatives que nous avons renforcées, protégées et responsabilisées : délégués du personnel, comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, comité d'entreprise, comité de groupe.

A eux de faire vivre la justice du travail élective paritaire, qui est renouvée par la nouvelle loi sur les conseils de prud'hommes.

A eux d'être les acteurs responsables de ce monde du travail dont ils sont l'âme vivante pour que le changement gagné le 10 mai dernier réussisse durablement. Plus la démocratie est large et plus chacun a sa part de pouvoir dans la construction d'un avenir auquel on ne croit vraiment que parce qu'on le bâtit, et nous avons tant à bâtir ensemble !

Ainsi, mesdames et messieurs les députés, pour que notre pays soit fort d'emplois, de développement économique et de progrès social, une fois retrouvé le goût du travail dans des entreprises revivifiées où chacun ayant sa place légitime redécouvrira le sens de l'action, nous pourrions, nous devons libérer toutes les forces de la France.

Ces projets de démocratie et d'action seront exposés dans leur détail par vos rapporteurs. Je ne bornerai donc à souligner les points essentiels du dispositif qui vous est proposé de sorte que la cohérence du projet issu de mon rapport soit clairement confirmée et précisée.

C'est par la réforme des relations du travail que naîtra et se développera la nouvelle entreprise française dont nous avons besoin.

C'est pourquoi nous vous proposons des lois qui répondent à la vie des hommes, des lois qui répondent à la vie des entreprises dans leur pluralisme et leur diversité.

Il ne s'agit donc pas d'une législation pesante, bureaucratique et créatrice de blocages, mais de textes ouvrant, par la négociation et le contrat, des dynamismes et des souplesses qui répondront aussi bien à des contraintes économiques ou technologiques qu'à des aspirations sociales nouvelles et diverses.

C'est tout le contraire d'une conception étatique de la société, c'est la responsabilisation des partenaires sociaux, c'est la parole et la confiance rendues aux travailleurs.

La politique contractuelle, grâce à la négociation stimulée par l'Etat à tous les niveaux, constitue donc la pierre angulaire des nouveaux rapports sociaux dans l'entreprise, dans le cadre de la loi.

Cette démarche, qui prolonge un acquis non négligeable mais insuffisant et inégal du passé, se fondera désormais sur une légitimité accrue dès lors que seront mieux assurées les libertés individuelles et collectives des salariés, dès lors que sera mis en œuvre pour chacun le droit à la parole sur son lieu de travail, dès lors que seront reconstituées cette collectivité de travail et ses solidarités internes indispensables aussi bien à son développement qu'à la résolution des difficultés, dès lors, enfin, que seront convenablement renforcés le rôle et les moyens des institutions représentatives, et notamment des organisations syndicales, partenaires naturels des négociations.

Certes, de nouvelles habitudes, de nouvelles responsabilités et de nouveaux devoirs s'imposeront à chacun, désormais un peu plus comptable de la vie de l'entreprise.

Fonder l'entreprise sur la dignité reconnue aux travailleurs, et sur les libertés compatibles avec la finalité de l'entreprise est l'enjeu premier : règlement intérieur et droit disciplinaire en sont les bases reconnues pour organiser sans arbitraire la règle de vie interne. Défavorable dans un premier mouvement à légiférer en la matière, j'ai rencontré tant d'anomalies, tant d'abus, tant d'excès de pouvoir que j'ai été conduit à vous proposer des dispositions réalistes, qui garantiront pour chacune et pour chacun la liberté et la dignité au quotidien.

Au-delà, et pour répondre à des aspirations aussi profondes qu'anciennes, je vous propose de faire bâtir par les partenaires eux-mêmes le droit d'expression, le droit à la parole pour chaque travailleur sur le contenu et les conditions de son travail. N'est-ce pas lui qui en connaît le mieux les contraintes comme les bons côtés ? Comment dès lors lui refuser le droit d'en parler ? Le Conseil économique et social en est lui-même d'accord.

Quant aux modalités, quoi de plus démocratique, compte tenu de la diversité des situations, que de les faire décider par la négociation ? Quoi de plus cohérent que d'en imposer dans l'immédiat la mise en œuvre dans les entreprises de plus de 200 salariés, là où existent les mécanismes institutionnels de la démocratie représentative, pour en tester le bon fonctionnement ?

Enfin, quoi de plus réaliste, aussi bien en matière de coût et de réglementation, que de se fixer un délai de deux ans avant la généralisation d'un droit ouvert à tous ?

Certes, il est du domaine de la loi de fixer les idées directrices et de définir les principes. En la matière, l'expression doit être directe, organisée autour de la cellule de travail élémentaire qu'est l'atelier ou le bureau, là où le coude à coude quotidien crée des solidarités vécues concrètement.

Dans cette avancée nouvelle, il est clair que l'encadrement à tous les niveaux sera conduit à assurer un rôle essentiel d'animation, d'information, de mise en forme technique, financière ou organisationnelle des observations faites ou des suggestions émises. Cette mission ne sera certes pas facile, car des habitudes ont été prises de part et d'autre. J'ai cependant confiance en la capacité des cadres français à prendre en charge l'expression des travailleurs, à la rendre vivante et porteuse de résultats utiles à l'entreprise, enrichie des idées et d'une motivation nouvelle, et demain — pourquoi pas ? — de l'adhésion de chacun.

Pour atteindre ces résultats — obtenus déjà dans certaines entreprises — il est clair que toute confusion devra être évitée : cette expression libre, directe, non médiatisée, doit être par nature complémentaire de la vie syndicale, voire des initiatives patronales proprement dites.

Tel est le projet. Est-il contestable dans sa finalité ? Est-il condamnable dans ses modalités ?

Bâtir l'entreprise sur des relations sociales contractuelles est le second enjeu que je vous propose. L'unicité de direction et la responsabilité de gestion du chef d'entreprise étant reconnues, il est tout aussi légitime que soit reconnu le droit des travailleurs de s'organiser dans des institutions électives aux attributions renforcées et clarifiées.

Là aussi, c'est la réalité de la vie des hommes et des entreprises qui nous a guidés dans nos choix, avec le souci permanent de prendre en compte les problèmes spécifiques des moyennes et des petites entreprises.

Simplicité, clarté et efficacité des institutions, d'une part, pour que les travailleurs s'y retrouvent et, d'autre part, pour que le fonctionnement des entreprises ne soit pas inutilement compliqué.

Seules deux grandes innovations institutionnelles sont prévues pour combler des lacunes majeures aux deux extrémités de l'appareil de production : d'une part, le comité de groupe et, d'autre part, pour le million de petites entreprises qui ne doivent pas être exclues du grand dialogue social réconciliateur des Français et de leur travail, des instances paritaires locales issues de la négociation.

S'y ajoute il est vrai — et j'y vois un progrès décisif — la fusion en une seule structure du comité d'hygiène et de sécurité et de la commission d'amélioration des conditions de travail.

Outre la simplification utile, c'est une mission nouvelle que nous ouvrons ici.

Au-delà du droit à la santé, à la sécurité, au maintien de son intégrité physique et morale par le biais d'une médecine du travail renouée, au-delà de la prévention nécessaire des maladies professionnelles et des accidents du travail, c'est une dynamique collective d'amélioration du cadre de l'activité quotidienne, de la conception de l'atelier et de la machine, et la préparation concertée aux évolutions technologiques lourdes qui nous attendent, que nous voulons maîtriser et non subir.

Le fait syndical, pour sa part, devra voir assurer sa pleine place et sa plus large expression, dans un pluralisme démocratique reconnu : indispensable à la politique contractuelle, il devra disposer des libertés et des moyens lui permettant d'être le partenaire responsable devant des travailleurs mieux à même d'apprécier, à chaque élection professionnelle, celle des organisations qui a le mieux pris en compte leurs intérêts et ceux indissociables de l'entreprise.

Autre pierre centrale de l'édifice : le comité d'entreprise. Plus de trente-cinq ans après sa création, il n'en existe pas encore dans 25 p. 100 des entreprises de 50 à 100 salariés. Son existence et son fonctionnement seront donc favorisés. Son rôle sera accru, renforcé et recentré sur le suivi économique de l'entreprise afin que, associé à sa vie dans les moments favorables, il puisse aussi s'attacher à la poursuite de sa prospérité ou, en cas de difficultés, apporter opportunément sa contribution à la recherche et à la mise en œuvre des solutions.

Je propose aussi que toutes celles et tous ceux, cadres compris, qui assureront ces mandats bénéficient dans les limites actuelles des capacités économiques, au demeurant diverses, des entreprises, qu'ils soient mieux protégés, qu'ils soient mieux formés, qu'ils soient mieux informés, qu'ils soient plus facilement assistés des experts de leur choix et qu'ils aient des moyens spécifiques d'assurer leur fonction.

Quant au coût de ces mesures, il existe, c'est vrai, et plus précisément d'ailleurs dans les grandes entreprises où nous avons augmenté un certain nombre de crédits d'heures. Mais si l'on veut être comptable, alors soyons-le jusqu'au bout et que soit inscrit à l'actif le produit d'un meilleur fonctionnement social de l'entreprise : ceux des chefs d'entreprise qui ont déjà largement fait ces choix en avouant publiquement le bénéfice. (Applaudissements sur les bancs des socialistes.)

Voilà mon projet en matière de démocratie représentative : est-il condamnable dans sa finalité ? Est-il irréaliste dans ses modalités ?

Quant à la clé de voûte de ces réformes dont les fondations, vous en conviendrez, sont largement ancrées dans notre histoire et dans nos lois, elle se résume en deux notions porteuses de liberté, de responsabilité et de solidarité : la négociation et la politique contractuelle.

Ce droit à la négociation doit entraîner un nouveau mode de relations sociales dans notre pays. Outre qu'il restitue aux intéressés eux-mêmes le maximum de pouvoir possible dans le cadre de la loi pour régler leurs propres affaires, il est aussi nécessaire pour éviter une réglementation tatillonne, rapidement désuète ou inadaptée qui méconnaît les relations concrètes dans l'entreprise et les souplesses nécessaires à leur gestion.

Il est nécessaire également pour que soient enfin couverts par une convention collective digne de ce nom les millions de travailleuses et de travailleurs qui en sont encore privés aujourd'hui et qui ne disposent — et encore pas toujours — que des garanties minimales d'un code du travail vieillissant.

En outre, combien de ces conventions collectives sont aujourd'hui totalement obsolètes et caduques parce que la négociation n'a pas suivi !

Je propose donc que par la concertation, par l'incitation et par les moyens réglementaires, tout salarié bénéficie d'une convention collective d'ici à deux ans.

Je propose donc que le contenu de ces conventions soit revu périodiquement afin que les garanties sociales qu'elles apportent soient régulièrement adaptées aux nouvelles données de la branche professionnelle, tant dans les domaines des salaires et du statut, que dans celui de l'évolution technologique. Ainsi les classifications devront être remises à jour tous les cinq ans.

Je propose, au niveau des branches ou au niveau interprofessionnel, une rencontre annuelle sur les salaires permettant de comparer salaire minimum et salaire réel, ainsi que l'incidence de l'évolution du S.M.I.C. sur la hiérarchie des rémunérations.

Je propose que la légitimité des conventions soit renforcée. Chaque organisation syndicale est libre en effet d'apprécier si elle doit signer ou non un accord. Le ministre du travail ne

pourra toutefois l'étendre, si deux organisations syndicales ou professionnelles s'y opposent, qu'après une enquête des services, une discussion au sein de la commission supérieure de la négociation collective et une motivation écrite de sa décision.

Je propose, au niveau de l'entreprise, d'instituer une obligation annuelle de négociation sur au moins deux thèmes essentiels : les salaires et la durée du travail.

Cette mesure a soulevé bien des critiques portant sur l'obligation qui serait nuisible à l'entreprise et sur la concurrence ou la surenchère entre les deux niveaux de négociation.

Là aussi, il convient de replacer le débat dans sa réalité. Un rendez-vous annuel entre les partenaires d'une même entreprise, informés de ses résultats et de ses perspectives, serait une contrainte insupportable en France, en 1982 ? Le penser est un acte de défiance a priori auquel je refuse de m'associer.

Quant à la concurrence ou à la surenchère entre les négociations de branche et les négociations d'entreprise, elle est loin d'être une fatalité. Au contraire, l'expérience d'autres pays a montré combien elles pouvaient être complémentaires. C'est en fait une voie nouvelle que nous ouvrons à la politique contractuelle par le biais des possibilités d'adaptation et d'articulation entre les niveaux. Deux tapis verts ne sont-ils pas plus prometteurs de contrats que de conflits ?

Quant à l'Etat, sans se substituer aux partenaires sociaux, il ne saurait rester inactif dans cette grande avancée sociale.

Le Gouvernement continuera en premier lieu à fixer le statut minimal des salariés en matière de salaire, de durée de travail et de protection sociale.

Il lui appartiendra, ainsi qu'au Parlement, de fixer dans le cadre du Plan les grands objectifs économiques et sociaux et d'animer la nouvelle politique par une triple action de conseil, de contrôle et d'incitation, car le droit du travail doit devenir un droit appliqué et pas seulement un droit prescrit.

A cet égard, j'informe l'Assemblée de mon intention de confier à une personnalité qualifiée la présidence d'une commission chargée de la modernisation de l'expression du code du travail pour que, loin des controverses juridiques, des débats de spécialistes et de la complexité apparente, les partenaires sociaux puissent user pleinement des droits nouveaux des travailleurs.

Par ailleurs, une mission centrale d'animation, d'appui et de coordination sera créée au sein de mon ministère pour mettre en œuvre, dans de bonnes conditions, les nouvelles dispositions législatives, renforçant ainsi le rôle de l'inspection du travail qui, dans la laïcité sociale, avec des moyens accrus, participera à cette tâche de progrès et de dialogue social.

M. Michel Noir. Qu'est-ce que la laïcité sociale ?

M. le ministre du travail. Qu'il me soit permis à cette occasion de remercier tous les fonctionnaires du ministère du travail qui depuis un an, avec beaucoup de loyauté, n'ont ménagé ni leur temps ni leur peine pour préparer tous les textes de cette nouvelle règle du jeu social dont l'intérêt général exigeait qu'elle fût fixée rapidement et clairement.

Créer et renforcer le dialogue social, développer la négociation collective, réunifier la politique contractuelle, voilà mon projet, mesdames et messieurs les députés, en matière de relations sociales dans la vie économique et dans les entreprises de France.

Est-ce là projet blâmable dans sa finalité et archaïque dans ses modalités ? Est-ce là projet de doctrine utopiste ou d'homme de progrès et de raison ? Est-ce là projet figé dans le conservatisme ou libérateur des énergies par la confiance dans la capacité des hommes et des entreprises de France ?

Que chacun en juge librement ici. Ce projet est celui d'une nation en marche vers plus de liberté, de responsabilité et de solidarité. Et si l'opposition a soudain véritablement découvert aujourd'hui un autre chemin de vrai progrès, d'action, de lutte contre les inégalités et de reconquête de l'emploi, qu'elle en dessine les contours en positif avec autant de précision que moi. Les travailleurs jugeront, mais qu'elle n'omette point dans son propos le plaidoyer indispensable de ses carences passées. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes. — Murmures sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française.)

M. Michel Noir. Nous n'avons pas encore parlé !

M. Antoine Gissinger. Cela va venir !

M. le ministre du travail. Mesdames et messieurs les députés, le gouvernement de la gauche vous présente aujourd'hui un grand projet fédérateur et mobilisateur pour la France (Murmures sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française)...

M. Jean Brocard. Qu'a dit le Président de la République ! Où est le Gouvernement de la France ?

M. le ministre du travail. ...un grand projet d'union, de démocratie et d'action.

Notre première richesse sont nos entreprises et les femmes et les hommes qui y travaillent. Il faut que nous fassions mieux vivre et les uns et les autres. Il nous faut des femmes et des hommes plus libres pour avoir des entreprises plus fortes. Il nous faut des femmes et des hommes plus responsables pour avoir une nation plus solidaire et plus active. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes. — Exclamations sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française.)

M. Antoine Gissinger. Voyez la balance commerciale !

M. le ministre du travail. Je vous propose aujourd'hui, comme à tous les Français demain, si vous approuvez ces textes, d'écrire ensemble les nouvelles pages d'une vraie démocratie économique à la française où chacun aura sa place pour vivre dignement et pour agir efficacement.

Mesdames et messieurs les députés, des millions de travailleurs et de travailleurs dans leurs ateliers, dans leurs bureaux dans leurs laboratoires, dans leurs usines, ont le regard tourné vers le Parlement...

M. Antoine Gissinger. On va pleurer !

M. le ministre du travail. ...dans l'attente d'un grand souffle de printemps qui revivifie sans détruire. (Exclamations sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française.)

Et si, attentifs à l'avenir et à la grandeur de notre pays, à cet appel profond de tout notre peuple nous bâtissons aujourd'hui son espérance ? (Applaudissements prolongés sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. le président. La parole est à M. Claude Evin, président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

M. Claude Evin, président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, il faudrait remonter très loin dans l'histoire parlementaire de la France pour voir inscrits à l'ordre du jour des assemblées des projets de loi qui vont permettre, comme les quatre textes qui nous sont soumis et vont nous retenir pendant plusieurs semaines, des avancées aussi considérables, et sur un front aussi large, du droit du travail.

M. Michel Noir. Et 1968 !

M. Claude Evin, président de la commission. Le tiers du droit du travail, a-t-on dit. Cela, à vrai dire, n'a pas une très grande signification.

Ce qui compte d'abord, dans les débats qui s'ouvrent aujourd'hui, c'est qu'ils résultent d'un choix politique qui trouve son assise dans les luttes que la gauche a toujours menées aux côtés des travailleurs de ce pays et qu'ils créent une rupture avec une tradition de négligence et de retard.

Le choix politique, c'est d'abord de faire des travailleurs des citoyens à part entière dans l'entreprise, par la restauration et l'élargissement des droits des salariés et la reconstitution de la collectivité du travail, le choix de faire des travailleurs les acteurs du changement dans l'entreprise par un rôle accru des institutions représentatives, par la relance de la politique contractuelle et de la négociation.

Mais la rupture avec une tradition dommageable ne doit pas moins être soulignée.

L'histoire politique du droit du travail en France a été très souvent celle d'un report d'échéances. Le législateur n'a pris acte qu'avec retard et à l'issue de crises sociales graves des évolutions nécessaires, la dernière évolution significative étant la reconnaissance de la section syndicale en 1968.

M. Michel Noir. Merci !

M. Claude Evin, président de la commission. Souvenons-nous de la longueur de certaines navettes entre les deux assemblées : neuf ans pour voter la loi supprimant le livret ouvrier, treize ans pour voter la loi sur la réduction du temps de travail des femmes et des enfants, onze ans pour voter la loi sur l'hygiène et la sécurité, quinze ans pour celle concernant les accidents du travail.

Dans d'autres cas, le législateur a pêché non plus par lenteur, mais par indifférence ou cécité. Si nous avons à légiférer aujourd'hui sur le règlement intérieur, c'est que nos prédécesseurs ne l'avaient jamais fait ou ne l'avaient fait que très incomplètement. On a ainsi laissé le champ libre à l'arbitraire patronal, qui a fait de ce règlement la traduction écrite et sans contrôle de la souveraineté de l'entrepreneur sur les choses et sur les hommes.

Certes, le développement historique de notre droit du travail a connu des temps forts, des époques phares. Pour ne pas remonter au-delà du ^{XX}^e siècle, je dirai que 1936 en a été une, ainsi que la Libération et l'après-Libération.

M. Jean de Lipkowski. Avec le général de Gaulle !

M. Claude Evin, président de la commission. Faut-il aussi rappeler la loi du 11 février 1950, qui a renoué avec la législation de 1936, qui a créé le S. M. I. G. et qui a été à l'origine de l'essor de la conclusion des conventions collectives ? Mais, par la suite, comme épuisée par cet effort, la IV^e République, incapable de concevoir une politique sociale d'ensemble, s'est bornée à des mesures de détail et son bilan, en dépit d'un regain dans la période de 1956-1957, quand les socialistes étaient au pouvoir, est resté modeste.

La V^e République, de 1958 à 1981, a aggravé encore cette démission. Elle a fait alterner, selon les périodes, les velléités de réforme — je veux parler de l'impasse de la participation — avec la réalité, surtout dans les dernières années, d'une régression qui a fait parler à certains de la mort du droit du travail. Seule émerge la loi du 27 décembre 1968 qui consacre la section syndicale d'entreprise, mais l'on n'a pas oublié, comme je le rappelais tout à l'heure, quel séisme a été nécessaire pour que cette loi voie le jour.

La victoire des forces de gauche en 1981 ne pouvait qu'ouvrir la porte à une avancée importante des droits des travailleurs. Il n'y a là que logique, étant donné l'attention que la gauche a toujours manifestée aux préoccupations des salariés.

Je tiens donc à saluer M. le ministre du travail, Jean Auroux, pour l'immense tâche qu'à la demande du Président de la République et du Premier ministre il a été amené à accomplir depuis plusieurs mois. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

Je tiens à rendre hommage à la façon dont il a conduit la préparation de ces réformes avec les partenaires sociaux. Je tiens aussi à le remercier des bonnes relations qu'il a su entretenir avec nous, facilitant ainsi un dialogue positif entre la commission et le Gouvernement.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a tenu à jouer pleinement son rôle dans l'examen de ces réformes. Elle a tenu à entendre l'ensemble des partenaires sociaux et elle a, je le crois, contribué encore à améliorer ce texte. Je dois d'ailleurs rendre hommage aux rapporteurs pour leur long travail de réflexion et de proposition.

Je leur laisserai naturellement le soin de développer l'analyse que la commission a faite de ces textes, me contentant, en quelques phrases, de remettre les pendules à l'heure.

En effet, les étonnements effaruchés manifestés ici ou là ne me semblent absolument pas de mise.

Les projets de loi ne visent pas à éliminer le pouvoir patronal, mais à en éviter l'exercice arbitraire. Il ne s'agit pas de mettre en œuvre des moyens coercitifs contre les employeurs, mais simplement de faire respecter la loi et les droits syndicaux des travailleurs grâce, notamment, à un meilleur fonctionnement des modes de représentation du personnel. A entendre la façon dont l'opposition s'est exprimée...

M. Michel Noir. Elle n'a pas encore parlé !

M. Claude Evin, président de la commission. ... non pas en commission — où elle a été à peu près absente, et j'y reviendrai — mais hors du Parlement, on croirait que la majorité n'est mue que par un seul mot d'ordre, n'obéit qu'à un seul réflexe, qui serait : « Le patron, voilà l'ennemi ! ».

Il faudrait tout de même une bonne fois pour toutes abandonner cette caricature à laquelle ne croient même pas ceux qui la brandissent. Il n'est pas davantage sérieux, ni honnête, de voir dans les textes qui nous sont soumis une « machine infernale contre la paix sociale dans les entreprises » et d'affirmer qu'ils sont « sous-tendus par une logique de lutte des classes », pour reprendre des citations que nous avons pu lire ou entendre ici et là. Je répète ici qu'il n'y aura pas d'emplois sans employeurs.

M. Michel Noir. Très bien !

M. Claude Evin, président de la commission. Certes, dans les auditions auxquelles nous avons procédé pour éclairer l'examen des projets de loi, les pronostics pessimistes n'ont pas manqué. La paralysie des entreprises, selon certains, est au bout de notre chemin, sans parler des inévitables « effets pervers » dont a parlé l'un de nos interlocuteurs. Nous avons même vu des positions encore plus tranchées, des organisations patronales contestant que la démocratie et les droits de la citoyenneté soient transposables dans l'entreprise. La logique de cette thèse aboutissait pratiquement à refuser toute légitimité à l'action syndicale.

L'effroi, non pas de tous les chefs d'entreprise, mais d'un certain patronat, est apparu à la majorité de la commission tout à fait excessif, sinon simulé. Car enfin, ce ne serait pas la première fois que des lois dénoncées comme la mise à feu d'une apocalypse sociale, le début de la « soviétisation des entreprises françaises » n'auraient pour une grande part que le mérite d'opérer une mise à jour.

Les grandes lois du Front populaire, par certains de leurs aspects, se sont bornées à prendre acte du retard de notre législation sociale et à donner aux Français ce dont d'autres bénéficiaient depuis plus de soixante ans. Si l'on prend comme référence l'Allemagne, par exemple, il est tout à fait évident que les lois Auroux n'ont nullement pour ambition de doter la France d'un système de cogestion à l'allemande. Celui-ci est d'ailleurs difficilement importable dans un pays comme le nôtre, où les syndicats ont une autre conception du partage des décisions et des responsabilités.

M. Jean de Lipkowski. Hélas pour nous !

M. Claude Evin, président de la commission. Certains secteurs du droit du travail italien pourraient également nous donner à réfléchir.

Il ne faut donc pas crier à la révolution et au bouleversement. D'ailleurs, les dispositions qui nous sont proposées étaient depuis longtemps préparées par les services du ministère du travail. Seul, le manque de courage du régime précédent en a différé la discussion. (Murmures sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française.)

Plusieurs députés socialistes. Très bien !

M. Claude Evin, président de la commission. Le secrétaire d'une confédération syndicale importante a déclaré devant la commission, le 6 avril dernier : « La rédaction des projets de loi a été l'occasion de remédier à des difficultés d'application des textes actuels, en consacrant dans certains cas la jurisprudence et en en prenant, en d'autres, le contrepied. Cela a conduit à consacrer des solutions parfois trop traditionnelles, compte tenu de l'importance des dispositions sur la négociation collective et les institutions représentatives ».

En contrepoint, ce syndicaliste critiquait ce qu'il appelait la faiblesse des propositions nouvelles dans le domaine syndical. Rien, selon lui, de neuf sur la liberté d'organisation du syndicat dans l'entreprise, sur le règlement des contestations suscitées par les employeurs à l'occasion de la désignation du délégué syndical, sur les moyens d'action de la section syndicale d'entreprise. Critiques sévères, en partie injustifiées, et qui ont certainement perdu une grande partie de leur raison d'être après le travail de la commission.

D'autres préoccupations moins alarmistes nous avaient été signalées, et nous avons essayé d'en tenir compte dans les débats sur les amendements.

Les réserves les plus fréquemment exprimées ont porté sur plusieurs points. Je n'en citerai que deux.

D'abord, l'obligation annuelle de négocier, sans l'obligation pour les entreprises d'aboutir à un résultat. Les organisations patronales, mais aussi quelques syndicaux, ont vu à l'annonce d'un dépérissement du contrat collectif et de la convention de

branche nationale au bénéfice de la négociation d'entreprise, le contrat d'entreprise devenant l'élément de base des relations sociales. Plusieurs de nos interlocuteurs ont pronostiqué un risque de renforcement des inégalités sociales et de régression vers des solutions disparates selon les rapports de force dans les entreprises. Mais que se passera-t-il là où le fait syndical n'existe pas ? On risque d'aggraver les inégalités, nous dit-on. Cette réponse serait convaincante si l'ensemble du dispositif des quatre projets ne visait précisément à renforcer la présence des syndicats là où ils existent et à en susciter la création dans les déserts syndicaux qui subsistent.

Ensuite, sur le droit d'expression des salariés, les attitudes que nous avons pu constater vont du refus pur et simple au désir d'aller beaucoup plus loin en passant par la plus grande circonspection.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a eu soin tout au long de son travail, de respecter ce que le Gouvernement avait souhaité, c'est-à-dire le maintien de plusieurs équilibres : équilibre entre les diverses organisations syndicales, équilibre entre les intérêts légitimes des salariés et l'intérêt des entreprises.

Mon rappel des travaux de la commission serait incomplet si je n'attirais l'attention de l'Assemblée sur l'attitude qu'ont cru devoir adopter certains de ses membres tout au long de ses débats. En clair, je veux m'en prendre au fait que nos collègues du groupe de l'union pour la démocratie française comme ceux du groupe du rassemblement pour la République n'ont déposé en commission aucun amendement sur les quatre projets de loi qui nous ont retenus pendant de longues semaines et qu'ils ont donc eu tout loisir d'étudier. Le flot de leurs amendements a attendu pour déferler que les rapports soient déposés.

En procédant ainsi, l'opposition a, simultanément agi contre ses propres intérêts, d'une part, et contre l'intérêt collectif du débat parlementaire, d'autre part.

L'opposition, en négligeant de tenter sa chance en commission, a d'abord agi contre elle-même. Ses amendements ne pourront plus être examinés qu'à un stade de la discussion, celui prévu à l'article 88 du règlement, où la commission s'est déjà prononcée et où l'essentiel a été dit. Par la force des choses, nous ne disposerons que d'un temps d'examen très restreint sur les certaines d'amendements tardifs que nous devons étudier dans les interstices, si je puis dire, de la séance publique. L'opposition ne pourra s'en prendre qu'à elle-même de s'être placée de propos délibéré en situation de forclusion.

Cela, au demeurant, la regarde et ne mériterait pas la critique si le débat parlementaire lui-même ne risquait d'être atteint par un certain parti-pris, peut-être pas tout à fait innocent, d'abstention. Tout se passe comme si nos collègues faisaient en sorte de transformer le débat public en réunion de commission, avec tous les inconvénients que cela comporte pour la clarté, la rapidité et l'efficacité de nos débats.

M. Philippe Séguin. Ce sont des propos corporatistes !

M. Claude Evin, président de la commission. L'attitude de l'opposition va au rebours de l'effort des Parlements modernes dans leur lutte contre le temps.

Cet effort vise à alléger la séance publique de tout ce qui ne doit pas l'encombrer, et qui doit, au contraire, trouver naturellement sa place dans le débat préparatoire de commission, c'est-à-dire le lent cheminement vers la formulation la plus exacte, qui n'est obtenue que par des ajustements et compromis où l'opposition est souvent amenée à apporter sa contribution.

M. Michel Noir. Il fallait créer une commission spéciale !

M. Claude Evin, président de la commission. A l'inverse, nous pouvons nous attendre, en séance publique, sous le couvert de ces amendements ou sous-amendements enfin surgis, à l'exposé interminable et indéfiniment ressassé de thèses dont leurs auteurs ne souhaitent même pas réellement le succès.

M. Antoine Gissinger. Vous ne manquez pas de culot !

Plusieurs députés socialistes et communistes. M. Evin a raison !

M. Claude Evin, président de la commission. Je tiens à rappeler, contre certaines affirmations, que l'actuelle majorité, quand elle était minoritaire, n'a jamais négligé le débat de commission, mais lui réservait au contraire la primeur de ses amendements.

Les recherches auxquelles j'ai fait procéder sur ce point le confirment et je tiens à la disposition de qui souhaiterait la consulter la statistique des amendements défendus en commission des affaires sociales par le groupe socialiste sur tous les textes qui ont été renvoyés à cette commission pendant la sixième législature, de 1978 à 1981.

M. Michel Noir. Il fallait créer une commission spéciale !

M. Claude Evin, président de la commission. Voilà mes chers collègues, les quelques propos que je souhaitais formuler à l'issue de ce travail important de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

Que le débat public qui s'ouvre aujourd'hui puisse répondre à l'attente des Françaises et des Français qui, quelle que soit leur place dans nos entreprises, souhaitent être davantage demain acteurs du changement. C'est le vœu que je formule. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. le président. La parole est à Mme Toutain, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, pour le projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Monsieur le président, monsieur le ministre, mesdames, messieurs, le projet que je suis appelé à rapporter concerne les libertés des travailleurs dans l'entreprise.

Avant d'analyser le détail de ses dispositions, je souhaiterais dire quelques mots de la philosophie qui l'inspire et de l'esprit dans lequel notre commission l'a examiné.

Le principe essentiel qui est la base de ce texte est tout simplement celui de démocratie, si l'on veut bien admettre que la démocratie n'est pas un acquis donné une fois pour toutes et qu'il suffirait simplement de protéger, mais une conquête permanente qui doit être sans cesse renforcée et développée.

En ce sens, le Premier ministre a utilisé la formule de « nouvelle citoyenneté ». Je dirai que l'ambition du texte dont nous allons débater est d'ouvrir les perspectives de cette « nouvelle citoyenneté » pour les salariés dans l'entreprise.

Faut-il rappeler que depuis le début de l'ère industrielle, notre société s'est développée selon les règles d'un système qui faisait du détenteur des moyens de production le maître à peu près absolu dans l'entreprise ?

Face à ce pouvoir qui, à l'origine, s'exerçait sans contrepoids, les travailleurs se sont organisés. Ils ont réussi à arracher des droits. Mais quelle est la situation aujourd'hui ? Est-elle satisfaisante au regard des principes démocratiques qui doivent animer une société moderne comme la nôtre ?

On peut légitimement s'interroger, lorsque l'on constate que dans nombre d'entreprises, les salariés se voient encore refuser des droits et des libertés élémentaires que nul ne songerait à leur contester en tant que citoyens dans la cité.

M. Michel Noir. Parlons-en !

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Le projet qui nous est présenté entend faire disparaître, autant qu'il est possible, ce décalage choquant. Il veut ouvrir plus largement aux libertés publiques la porte des entreprises, afin que les salariés, sur leur lieu de travail, soient aussi des citoyens.

Vous comprenez, mesdames, messieurs, qu'il s'agit là d'une réforme importante et novatrice, qui doit ouvrir la voie à des relations sociales plus harmonieuses et plus démocratiques, une réforme que l'on peut situer dans le prolongement des conquêtes sociales qui ont marqué, au cours des dernières décennies, l'histoire de notre pays.

Mais encore faut-il, pour que cet objectif de plus grande démocratie dans l'entreprise soit atteint, que les dispositions concrètes de la réforme tiennent compte, avec réalisme, du contexte dans lequel elles vont s'appliquer.

L'entreprise représente, bien sûr, un contexte spécifique. Son organisation et son fonctionnement sont soumis à des éléments particuliers que l'on peut ignorer.

Le réalisme nous commande donc, sous peine de faire fausse route, de faire la part de ce qui est souhaitable sur le plan des principes et de ce qui est possible dans les conditions économiques, sociales, politiques qui caractérisent la situation de notre pays aujourd'hui.

La commission a été particulièrement attentive à cette exigence nécessaire de réalisme. A cet égard, le projet de Gouvernement nous est apparu, dans son ensemble, satisfaisant.

Vous me permettrez d'ouvrir une parenthèse sur ce point, pour vous dire combien j'ai été étonnée d'entendre ou de lire, ici ou là, des critiques de ce projet où reviennent des mots comme « désordre », « paralysie », « désorganisation », « anarchie », « soviets », et j'en passe.

Très franchement, mesdames, messieurs, je juge ces appréciations déplacées, pour ne pas dire plus. Nous aurons l'occasion d'y revenir en examinant le détail de ce projet et, plus particulièrement, l'article 6 consacré au droit d'expression des salariés.

Venons-en maintenant au contenu du projet gouvernemental. Il porte sur trois points : le règlement intérieur ; le droit disciplinaire ; l'expression des salariés.

Le règlement intérieur d'abord. De très nombreuses entreprises comportent un règlement intérieur. Ce type de texte résulte d'un acte unilatéral du chef d'entreprise. Il fixe des règles auxquelles le salarié est tenu de se conformer sous peine de sanction.

A l'heure actuelle, ce règlement intérieur n'est pratiquement soumis à aucun contrôle réel. L'employeur peut y introduire toutes les dispositions qu'il juge utiles. Les exemples, malheureusement, abondent d'interdictions de toute sorte, certaines à la limite de la caricature, et qui, selon l'expression du professeur Rivero, « traduisent une défiance profonde à l'égard de la conscience ou même de la simple probité du personnel ».

Tous ceux qui connaissent ce problème savent bien que l'on pourrait dresser une liste interminable de dispositions trop tatillonnes, inutilement vexatoires ou encore attentatoires à la dignité de l'individu que l'on trouve dans les règlements intérieurs. Je citerai la fouille des sacs ou des paquets ; l'interdiction d'avoir avec son voisin une conversation étrangère au service ; l'interdiction de siffler ou de chanter ; l'ouverture du courrier personnel adressé au salarié au siège de l'entreprise ; l'interdiction de diffuser des journaux, des imprimés et des tracts, etc., et je passe sur les clauses qui sont en contradiction flagrante avec la législation de 1968 sur le droit syndical.

M. Jean-Paul Charié. C'est facile !

M. Jacques Brunhes. Silence, le C. N. P. F. !

M. Robert Malgras, rapporteur pour avis de la commission de la production et des échanges. Vous n'avez jamais mis les pieds dans une usine ?

M. Jean Valroff. La vérité vous gêne !

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Telle est la situation aujourd'hui. Nous en reparlerons lors de l'examen des articles. Chacun conviendra qu'elle méritait d'être revue.

Le principe essentiel sur lequel est fondée la réforme proposée par le projet du Gouvernement est celui-ci : le règlement intérieur ne pourra contenir aucune clause contraire à l'ensemble des règles de droit en vigueur, c'est-à-dire contraire non seulement aux lois et règlements, mais également aux principes généraux du droit.

Ce principe apparaît tout à fait logique et justifié. Des limites sont tracées à un pouvoir unilatéral qui peut avoir tendance à verser dans l'arbitraire. Ces limites, ce sont tout simplement les libertés publiques, que l'employeur ne pourra plus désormais reconnaître.

Ainsi, peut-on dire, mesdames, messieurs, que la réforme du règlement intérieur consacre l'entrée des libertés publiques dans l'entreprise. Si, compte tenu des réalités propres à l'entreprise, des restrictions aux droits et aux libertés des personnes se révèlent nécessaires, il faudra qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

J'évoquerai plus brièvement les principales autres dispositions du projet.

La plus importante concerne la limitation stricte du contenu du règlement intérieur à la discipline et à la réglementation concernant l'hygiène et la sécurité. En raison de leur caractère contraignant, ces matières se prêtent, en effet, difficilement à

la négociation. Ainsi, désormais, tout ce qui concerne le contrat de travail, l'embauche, la paie, les congés, sera du ressort de la négociation.

Ensuite, les notes de service, qui traitent des mêmes matières que le règlement intérieur seront considérées comme des adjonctions à celui-ci et donc soumises au même régime juridique, afin d'éviter toute déviation.

Enfin, le règlement intérieur est soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel et au contrôle renforcé de l'inspection du travail qui pourra exiger le retrait ou la modification de toute clause prohibée.

Vous le voyez, mesdames et messieurs, ce projet offre des garanties importantes aux salariés et limite, d'une façon que je crois tout à fait légitime, le contenu et l'exercice du pouvoir unilatéral de l'employeur.

Certes, on pouvait s'interroger sur la question de savoir s'il ne fallait pas purement et simplement supprimer le règlement intérieur. Le Gouvernement ne s'est pas rangé à ce choix. La commission non plus.

Il nous est apparu, en effet, qu'il était normal qu'un minimum de règles soient établies pour l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise et que l'établissement de ces règles dès lors qu'elles ne transgressent pas les libertés publiques et qu'elles sont soumises à un contrôle renforcé devait rester du ressort de l'employeur, qui a la responsabilité de la marche de son entreprise.

M. Jean-Paul Charié. Il faut voir ce que demandaient les syndicats !

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Nous pourrions revenir sur cette question dans la discussion générale, puis au cours de l'examen des articles sur lesquels notre commission a retenu divers amendements destinés à améliorer le texte, notamment en ce qui concerne la protection des libertés individuelles et collectives des salariés dans l'entreprise.

J'en viens maintenant au second point du projet gouvernemental : le droit disciplinaire.

Nous sommes également, dans ce domaine, en présence d'une innovation majeure. Cette innovation va dans le même sens que celle que nous avons décrite à propos du règlement intérieur : il s'agit d'ouvrir plus largement les entreprises aux règles de droit et aux libertés publiques qui ont cours dans la cité.

Il s'agit plus précisément, en la circonstance, de permettre l'application d'un des droits fondamentaux de l'homme et du citoyen : les droits de la défense.

Actuellement, hormis le licenciement disciplinaire régi par la loi du 13 juillet 1973, les sanctions infligées aux salariés restent à la discrétion complète de l'employeur. A part un recours au juge dont les compétences en la matière sont, nous le verrons, étroitement limitées, aucune procédure protectrice des salariés n'existe en matière de sanction disciplinaire.

Il faut convenir, mesdames, messieurs, qu'il y a là quelque chose de choquant, qui va à l'encontre des principes d'une société de droit.

Certes, l'employeur est responsable de la marche de son entreprise et est habilité, à ce titre, à y réglementer la discipline. Certes, il a le droit de prendre des sanctions dès lors que l'on contrevient à ces règlements disciplinaires. Mais, en contrepartie, nous croyons qu'il est parfaitement légitime que le salarié se voit reconnaître des possibilités réelles d'exercer ses droits de défense.

C'est ce que prévoit et organise le projet du Gouvernement.

Il le fait d'abord en définissant la sanction, ce qui doit permettre au salarié de contester une mesure prise à son encontre en faisant valoir qu'il s'agit effectivement d'une sanction.

Dans les entreprises où le règlement intérieur est obligatoire, l'employeur est tenu de fixer dans ce document la nature et l'échelle des sanctions applicables. Il est également tenu d'y indiquer les mesures propres à assurer les droits de la défense du salarié.

Plusieurs députés R. P. R. Ce n'est pas nouveau !

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Sur ce point, le projet met en place une procédure d'entretien préalable dont les

principales dispositions rejoignent celles qui existent depuis 1973 pour le licenciement disciplinaire.

Après la définition de la sanction et la mise en place de la procédure garantissant les droits de la défense, le projet contient une troisième innovation importante. Elle concerne le contrôle par le juge.

Actuellement, la jurisprudence n'admet pas que le conseil de prud'hommes apprécie l'adéquation de la sanction à la faute commise. Aussi, le contrôle du juge se limite-t-il en fait à vérifier la matérialité du fait incriminé. Il ne peut annuler la sanction que dans certains cas particuliers où serait établi un « détournement de pouvoir » de la part du chef d'entreprise.

Dans les autres cas, on peut donc se trouver en présence d'une sanction lésant gravement les intérêts du salarié et manifestement injuste et disproportionnée, contre laquelle aucun recours d'annulation n'est possible.

Le projet de loi corrige cette situation dans laquelle un homme, tout à la fois juge et partie, dispose d'un pouvoir manifestement disproportionné au regard des règles et usages de notre droit.

Le texte prévoit ainsi que, sauf cas de licenciement — problème dont nous aurons à reparler au cours de l'examen par article — le juge, éventuellement saisi à la suite d'une sanction, pourra contrôler l'adéquation de cette sanction à la faute commise. Si la sanction lui paraît manifestement disproportionnée, il pourra l'annuler.

Il n'y a rien là, à notre sens, que de très normal dans une société de droit. L'anormal, c'est plutôt la situation qui a cours actuellement.

Cette possibilité d'annulation de la sanction qu'instaure le texte apparaît comme la contrepartie logique du pouvoir unilatéral dont dispose l'employeur dans le domaine disciplinaire. Elle constitue une garantie réelle pour la défense des salariés et établit ainsi, dans les relations du travail, une situation plus conforme à ce que l'on peut attendre dans une vraie démocratie.

Vous le voyez, mesdames, messieurs, ce texte novateur est d'une incontestable portée. Notre commission l'a approuvé dans son ensemble. Mais nous pensons qu'il peut être encore amélioré sur certains points. C'est ce que nous nous proposons de faire grâce aux amendements qui vous seront ultérieurement présentés et qui, là encore, viendront renforcer la protection des travailleurs.

Le troisième point du projet concerne le droit d'expression des travailleurs dans l'entreprise. Il faut, d'emblée, souligner, là encore — même si je me répète — le caractère novateur de cette réforme.

C'est en effet la première fois que l'on ouvre dans le code du travail, pour les salariés, la possibilité de s'exprimer librement et de façon concrète et directe sur des questions qui les concernent au premier chef : leurs conditions de travail dans leur service, dans leur atelier, dans leur bureau.

Avant d'examiner les dispositions qui organisent ce droit d'expression, je voudrais expliquer brièvement pourquoi notre commission a approuvé le principe de cette réforme.

Il y a dans notre pays, c'est incontestable, une aspiration de plus en plus marquée des citoyens à s'intéresser et à participer aux projets, aux décisions qui les concernent.

Cette volonté de participation, on la retrouve dans tous les secteurs de la vie sociale. Le développement des associations, exerçant leurs activités dans les domaines les plus divers, en est un signe parmi d'autres.

Dans le même sens, de nombreuses institutions se sont ouvertes au dialogue : les parents d'élèves participent à la vie de l'école ; de nombreuses municipalités associent les citoyens à la vie de la commune ; les comités d'usagers se développent dans beaucoup de secteurs. Je pourrais continuer cette énumération.

L'entreprise n'échappe pas à ce mouvement, et il faut se rendre compte qu'il existe, dans ce domaine, des réalités que l'on ne peut ignorer.

Ces réalités, c'est par exemple l'augmentation du niveau de formation des travailleurs et, en particulier, des jeunes qui entrent aujourd'hui dans la vie active ; c'est le développement de la formation continue ; c'est la multiplication des sources d'information auxquelles chacun peut accéder.

Toutes ces évolutions renforcent l'aspiration des salariés à réfléchir et à influencer sur la réalité quotidienne de leur travail.

Quoi de plus normal, en effet, lorsque l'on passe la majeure partie de son temps à l'usine ou au bureau que de se sentir concerné par ces problèmes d'organisation et de conditions de travail qui vous touchent directement ? Quoi de plus normal que de vouloir s'exprimer sur ce vécu quotidien, que de vouloir donner son avis sur tel ou tel de ses aspects, faire valoir son opinion sur ce qui ne va pas ou sur ce qui pourrait aller mieux ? Bref, quoi de plus normal que d'aspirer à influencer plus directement sur les réalités concrètes de son travail de tous les jours ?

Le texte qui nous est proposé, mesdames, messieurs, reconnaît cette aspiration légitime et lui donne la possibilité de s'exercer.

Certes, le monde traditionnel de l'entreprise française n'est peut-être pas encore bien familiarisé avec cette idée. Mais nous croyons que le moment est venu, dans ce domaine, de favoriser un changement, un changement qui correspond à l'évolution générale de notre société dans le sens d'un développement des libertés et de la responsabilité de chacun.

Favoriser le changement, c'est reconnaître à tous les salariés un droit d'expression direct et collectif sur le contenu, l'organisation et les conditions de leur travail.

Le texte du Gouvernement a pour objectif, dans un premier temps, d'engager une expérimentation.

Cette expérimentation va porter en priorité sur les entreprises de plus de 200 salariés, puisque le projet instaure l'obligation, pour les partenaires sociaux, d'en négocier les modalités d'exercice. L'expérimentation va durer deux ans. A l'expiration de cette période, le Gouvernement soumettra au Parlement un rapport sur les résultats et les enseignements que l'on peut tirer de cette expérience.

A ce moment-là seulement viendra le temps de la codification, c'est-à-dire de la détermination des voies qu'il faudra emprunter pour généraliser ce droit nouveau.

Si le projet actuel se limite donc à indiquer les grandes lignes de l'exercice de ce droit d'expression des travailleurs, il contient cependant quelques dispositions précises qui en fondent la réalité :

Ce droit doit être obligatoirement négocié, je l'ai déjà dit, dans ses modalités dans les entreprises de plus de 200 salariés ;

Il s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail ; il est payé comme tel ;

Il s'exerce directement, c'est-à-dire qu'il ne passe pas par l'intermédiaire des institutions représentatives reconnues ou des organisations syndicales, mais qu'il renvoie à la responsabilité des salariés ;

Il s'exerce collectivement, c'est-à-dire qu'il concerne le travail d'un groupe de salariés, dans un bureau, dans un atelier, dans une unité ; etc.

Enfin, ce droit porte sur le contenu et l'organisation du travail et sur les possibilités d'améliorer les conditions de travail.

Comment ce droit d'expression sera-t-il concrètement organisé ? Quelles seront la fréquence et la durée des réunions ? Comment les vœux et les avis seront-ils transmis à l'employeur ? Comment celui-ci fera-t-il connaître la suite qu'il entend leur donner ?

Toutes ces questions sont laissées, nous l'avons vu, à la négociation entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales.

Nous croyons que cette participation des organisations syndicales pour fixer avec l'employeur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés est logique et nécessaire.

En tant que partenaires du dialogue social, chargées de la défense des intérêts des salariés, les organisations syndicales ne sauraient être écartées de la mise en place de ce nouveau droit. Elles n'ont pas à intervenir en tant que telles sur les questions qui seront discutées puisque, je le rappelle, les salariés sont appelés à s'exprimer directement, sans intermédiaire. Mais pour fixer les modalités d'exercice de ce droit, l'intervention des organisations syndicales, par la négociation avec le chef d'entreprise, découle de la logique des relations sociales. Elle est une garantie pour que ce droit ne soit pas détourné de sa finalité.

Ce droit d'expression des travailleurs va donc s'articuler avec les fonctions et les responsabilités des organisations syndicales et aussi des autres institutions représentatives dans l'entreprise.

Cette articulation pourra prendre des formes diverses selon les entreprises. Il sera intéressant, à l'issue de la période expérimentale de deux ans, de les analyser.

Mesdames, messieurs, des amendements vous seront présentés sur certains points de ce projet. Je me contenterai de dire, pour l'instant, que l'instauration de ce droit d'expression des travailleurs nous est apparue comme une très importante avancée sociale. Que les salariés puissent donner leur avis sur des problèmes très concrets qui les touchent directement et qu'ils connaissent mieux que quiconque, voilà qui s'inscrit dans la logique d'un mouvement qui se développe dans notre pays, un mouvement pour une responsabilité plus large des citoyens aux affaires qui les concernent, un mouvement pour une plus grande démocratie.

Pour conclure mon intervention, mesdames, messieurs, je vous présenterai quelques brèves réflexions.

Je disais tout à l'heure que j'avais été étonnée par la virulence de certaines critiques portées contre ce projet. En fait, mon étonnement n'a été que très relatif. Ces critiques, on pouvait, on devait s'y attendre.

Car il y a une constante dans l'histoire sociale de notre pays, et vous avez dû la remarquer tout comme moi. A chaque fois que des droits sont garantis aux travailleurs, on entend, du côté de certaines forces conservatrices, un concert toujours identique et qui module toujours les mêmes sombres prédictions : on nous annonce le désordre et la pagaille sur les lieux de travail, la paralysie des entreprises, un accroissement insupportable des charges financières qui va ruiner l'économie, la fin de l'autorité patronale, etc.

Rappelez-vous 1936, 1945, 1968. Et aujourd'hui, c'est toujours le même discours, ce sont toujours les mêmes arguments.

Et pourtant, toutes ces réformes sociales qui ont suscité de si graves tollés de la part de la droite, qui songerait aujourd'hui à les remettre en cause ? Qui songerait à remettre en cause la légitimité de la présence syndicale dans les entreprises ? Et qui pourrait soutenir un instant, mesdames, messieurs, que ces réformes aient nui à l'efficacité des entreprises de notre pays ?

Bien sûr, dans la conjoncture économique difficile qu'il faut assumer aujourd'hui, nous devons être conscients du fait que les réformes doivent être engagées avec réalisme.

Concernant le projet de loi que je viens de vous présenter, mais aussi les trois autres projets qui vont venir en discussion, les modalités d'application retenues et le report dans le temps de certaines dispositions témoignent de ce souci de réalisme.

Mais, au bout du compte, mesdames, messieurs, où est la vraie efficacité économique ? Je crois qu'elle découle pour une part essentielle, comme l'a souligné M. le ministre, de la qualité des relations sociales à l'intérieur de l'entreprise.

Face à un employeur qui n'est nullement dessaisi de ses responsabilités de chef d'entreprise et qui conserve son pouvoir de décision, les salariés vont bénéficier de garanties et de droits qui amélioreront très nettement leur situation dans l'entreprise.

Cela va contribuer à modifier progressivement dans un sens positif la relation du travailleur à son travail.

Alors, mesdames, messieurs, gardons-nous des critiques trop rapides et trop sommaires. Ne parlons pas de désorganisation, d'étouffement, de paralysie. Parlons plutôt d'un meilleur équilibre social et d'une meilleure efficacité économique, avec des salariés plus responsables, plus concernés, plus à même de maîtriser et d'améliorer le processus de leur travail quotidien.

Je conclurai par un peu de prospective : de même que personne, aujourd'hui, ne songerait à remettre en cause les conquêtes sociales des cinq dernières décennies, je suis tout à fait persuadée que, dans quelques années, il ne viendra à l'esprit de personne de remettre en cause les réformes sur la liberté des travailleurs que notre Assemblée, je l'espère, va adopter, parce qu'elles vont dans le sens du progrès économique et social, de la responsabilité et de la démocratie. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. le président. La parole est à M. Coffineau, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales pour le projet de loi relatif au développement des institutions représentatives du personnel.

M. Michel Coffineau, rapporteur. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, la Révolution de 1789 et l'institution de la République ont permis dans notre pays cette fantastique avancée de l'Histoire que fut la mise en œuvre de la démocratie dans nos institutions.

La bourgeoisie, auparavant dominée, devenue dominante, avait besoin de cette démocratie pour combattre la sclérose héritée du régime royaliste et développer les rapports marchands. Mais en luttant pour une démocratie institutionnelle où son acquis culturel et son pouvoir économique lui permettaient d'en assurer la prééminence, elle n'entendait pas l'octroyer à la masse des ouvriers. C'est ainsi qu'elle a réintroduit dans l'entreprise, au sein des rapports de production, le pouvoir absolu qu'elle avait combattu.

Exploitée, écrasée, dominée, la classe ouvrière, dès qu'elle a pu s'organiser, s'est battue pour le pain mais aussi pour la liberté. Elle a réussi à arracher des droits en développant un rapport de forces qui a permis d'améliorer la situation des travailleurs et de commencer à faire reconnaître la dignité d'hommes et de femmes qui, par leur travail, assurent le développement d'un pays.

La droite, en France et ailleurs, a toujours lutté avec acharnement pour empêcher l'émergence de ces droits. Mais le mouvement ouvrier, par la lutte syndicale et l'action politique de la gauche, a permis d'imposer des transformations législatives, bases de nouveaux pouvoirs.

Quelques étapes historiques l'ont marqué : 1936, avec la mise en place des délégués du personnel ; 1945, avec la création des comités d'entreprise ; 1968, avec la reconnaissance de la section syndicale dans l'entreprise.

Ainsi, il aura fallu attendre quatre-vingt-quatre ans après la loi de constitution des syndicats, en 1884, pour que ceux-ci, légalisés à l'extérieur de l'entreprise, soient officiellement reconnus à l'intérieur. La formidable contestation de mai 1968, explosion sociale réclamant la reconnaissance de la dignité et de la responsabilité a marqué, et marque encore, la vie politique et sociale de notre pays. Elle a engendré la recherche de nouveaux rapports sociaux dont l'évolution aujourd'hui s'accélère considérablement avec la gauche au pouvoir et les lois qui sont actuellement en discussion. N'est-ce pas, d'ailleurs, un curieux hasard de l'Histoire que ce jour d'ouverture du débat sur les nouveaux droits des travailleurs soit aussi un 13 mai ? (Sourires.)

La longue période de pouvoir de la droite, sous la V^e République n'a, bien entendu, permis aucune progression significative, tout au moins sur les droits collectifs. Car, s'il est vrai que le droit à la formation — l'un des droits individuels importants — fut marqué par une progression négociée avec les syndicats, les seuls autres domaines ont été ceux de la participation et de l'intéressement.

Or, en fait, le premier, resté au niveau de l'intention, et le second, expérimenté dans les entreprises, avaient une fonction idéologique précise...

M. Philippe Séguin. Et vous, quelle est votre fonction idéologique ?

M. Jean-Paul Charlié. Il en est de même pour vous !

M. Michel Coffineau, rapporteur. ... à savoir détourner l'attention des travailleurs...

M. Philippe Séguin. Voilà autre chose !

M. Michel Coffineau, rapporteur. ... de la filiation de leur combat historique ; obtenir des droits nouveaux réels et collectifs pour changer les rapports sociaux dans l'entreprise. (Protestations sur les bancs de l'union pour la démocratie française et du rassemblement pour la République.)

Je comprends que cela vous gêne, messieurs de l'opposition !

M. Philippe Séguin. Cela ne nous gêne nullement !

M. Michel Coffineau, rapporteur. Néanmoins, quatorze ans après la reconnaissance de la section syndicale, le bilan est riche quant à la création de nombreuses sections puisque 31,2 p. 100 seulement des établissements avaient une section en 1971 et qu'en 1979 on en dénombrait 60,2 p. 100, soit près du double. Mais ces sections ont toujours eu leurs moyens limités et la bataille est incessante pour que le syndicalisme ait réellement les moyens de remplir sa mission.

Mai 1982 va donc être marqué par une nouvelle et grande avancée des droits des travailleuses et des travailleurs de notre pays.

Le rapport présenté par le ministre du travail au Président de la République et au Gouvernement fin 1981 s'est traduit, à

travers les ordonnances, par des dispositions concernant les droits individuels, notamment la nature du contrat de travail, afin de faire régresser une précarisation galopante, moyen qu'emploie le capitalisme aujourd'hui pour contrecarrer l'expression collective des travailleurs et la négociation.

Les quatre projets en discussion aujourd'hui portent, pour deux d'entre eux, sur des dispositions novatrices puisqu'il s'agit pour l'un, d'obliger à un minimum de négociation dans l'entreprise et, pour l'autre, tout en luttant contre l'arbitraire patronal, par la codification du droit disciplinaire, d'organiser l'expression des salariés — dont Mme Toutain vient de parler. Le troisième texte, en dehors de celui que j'ai l'honneur de rapporter, perfectionne et renforce un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail dont les droits étendus seront gage de son efficacité. Le projet que je rapporte concerne les institutions représentatives et propose un vaste élargissement des moyens de la section syndicale, des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Ce renforcement des institutions est la pierre angulaire d'une mise en œuvre efficace des projets sur le droit d'expression et la négociation. En effet, l'obligation de négocier requiert la nécessité de sections syndicales authentiques sans lesquelles la négociation ne serait qu'une parodie. Il en est de même du droit d'expression direct des salariés et nul ne s'étonnera de voir les dirigeants des organisations patronales appeler de leurs vœux une mise en condition moderne de leurs salariés par le biais d'une maîtrise qu'ils voudraient endoctriner, pour rechercher une soumission des travailleurs avec, si possible, leur avis sur cette soumission. Qu'on l'appelle « cercle de qualité » ou autres, il s'agit bien de la mise en œuvre de formes plus modernes d'exploitation et d'aliénation des salariés, qui ne pourront être combattues que dans la mesure où les salariés, ceux d'exécution et ceux d'encadrement, organiseront leur expression sur les conditions de travail avec l'appui et l'intervention des syndicats et des institutions représentatives, gage de leur autonomie de pensée et d'action.

Concernant les droits syndicaux, premier grand aspect de mon rapport, de texte issu du conseil des ministres propose un certain nombre de dispositions d'amélioration.

Les dispositions en vigueur concernant la définition du syndicat et sa constitution ont été amendées par la commission pour correspondre à la réalité d'aujourd'hui. Ces textes, qui, pour la plupart, datent de 1884, comportaient certains archaïsmes et des limitations des droits du salarié.

Des moyens nouveaux sont dégagés pour les délégués syndicaux. Ainsi, il y aura un crédit d'heure pour le délégué syndical dès le seuil de cinquante salariés ; un délégué syndical central existera dans les grandes entreprises où il y a plusieurs établissements ; un délégué supplémentaire pour les cadres sera institué, sous certaines conditions, pour les grandes organisations ouvrières ; la section syndicale disposera d'un crédit d'heure pour préparer la négociation. Les délégués syndicaux, dans leur ensemble, comme les élus délégués du personnel et ceux siégeant au comité d'entreprise, seront mieux protégés contre les multiples tentatives de répression et de licenciement. Un article, que la commission a amendé pour lui donner encore plus de force, leur assure la libre circulation dans et hors de l'entreprise pour remplir leur mission.

En plus de ces dispositions qui ont été présentées par le ministre et qui sont tout à fait honnes, la commission, sur ma proposition et sur celle du groupe socialiste, est également intervenue dans plusieurs domaines importants.

Le législateur de 1968 n'avait reconnu la section syndicale que dans les entreprises employant au moins cinquante salariés.

La commission a estimé que la section syndicale devait avoir droit de cité dans toutes les entreprises. Le délégué syndical ne sera cependant obligatoire qu'au-dessus de cinquante, ceci afin de ne pas alourdir les charges des toutes petites entreprises. Toutefois, pour authentifier ce droit à la section syndicale dans toutes les entreprises de France, le ou les délégués du personnel pourront faire fonction de délégués syndicaux.

Les représentants syndicaux, extérieurs à l'entreprise, pourront désormais, sans contrainte, pénétrer dans celle-ci pour se rendre dans les locaux syndicaux à la demande de la section d'entreprise. (Murmures sur les bancs du rassemblement pour la République.) S'agissant de réunions plus larges, dans d'autres locaux, ou de l'entrée d'autres personnalités que syndicales, l'accord du chef d'entreprise sera, comme aujourd'hui, nécessaire.

Afin d'améliorer la connaissance par les syndicats de l'avis des salariés sur telle ou telle question, le chef d'entreprise ne pourra s'opposer, en dehors des heures de travail, à la consultation du personnel.

Enfin, dans l'attente des textes plus importants sur le droit de grève et le look-out, une disposition de la commission vise à stopper le développement des saisines des tribunaux par les chefs d'entreprise qui ont pour objectif de porter atteinte au droit de grève reconnu dans la Constitution.

Voilà donc des améliorations très sensibles. Cependant la commission, sur ma proposition, a repoussé un certain nombre d'amendements qui étaient, certes, de nature à renforcer encore les possibilités des syndicats mais qui ne tenaient pas suffisamment compte d'un certain équilibre à respecter par rapport aux charges des entreprises.

Dans ce sens, deux dispositions ont été étudiées attentivement : elles permettraient de dégager des moyens tout à fait utiles, mais elles n'ont cependant pas été retenues par la commission. Il s'agissait de doter chaque section syndicale d'un crédit d'heures collectif comme cela est déjà envisagé pour la préparation de la négociation mais en l'élargissant et d'une très ancienne demande syndicale consistant à permettre à chaque salarié de disposer périodiquement d'une heure sur son temps de travail pour se rendre à une réunion de son syndicat.

Ces deux dispositions représentent un coût supplémentaire pour l'entreprise qui serait en contradiction avec les dispositions prises récemment par le Gouvernement, que le conseil des ministres a concrétisées hier, en faveur du maintien, voire de l'abaissement des charges pour inciter à l'investissement et à la création d'emploi.

La commission ne les a donc pas retenues, mais je crois savoir que le groupe socialiste a indiqué publiquement qu'il prendra des dispositions pour que des mesures de cet ordre puissent être effectivement appliquées lorsque la conjoncture le permettra.

Néanmoins, avec l'ensemble des mesures adoptées, le rapporteur peut affirmer que les avancées fortement souhaitées par les organisations syndicales et, à juste raison, sur les droits et moyens de la section syndicale d'entreprise, sont ainsi concrétisées sans pour autant augmenter réellement la charge des entreprises. Ainsi, à titre d'exemple, dans une entreprise de 300 salariés, cette charge augmente de 3 p. 100 pour l'ensemble des institutions représentatives ; elle passe ainsi de 0,58 p. 100 à 0,61 p. 100 des heures travaillées. Nous sommes donc fort loin d'une augmentation de 1 p. 100 de la masse salariale comme l'affirme mensongèrement M. Gaitaz dans la presse !

S'agissant des délégués du personnel, cette institution la plus ancienne, parfaitement adaptée à l'expérience acquise, nécessite quelques améliorations identiques, notamment à celles que j'ai déjà citées à propos des délégués syndicaux, sur le renforcement de la protection contre les discriminations ou répressions. De plus — j'insiste particulièrement sur ce point — une amélioration notable va marquer ce texte en ce qui concerne les délégués du personnel. En effet, la commission a adopté un amendement prolongeant la réflexion du ministre du travail sur le regroupement des petites entreprises. L'inspecteur du travail pourra proposer l'organisation des élections de représentants du personnel — délégués du personnel interentreprise ou délégué syndical suivant les cas, voire les deux — par le regroupement d'entreprises sur un même site.

En prolongeant ainsi la création de la commission paritaire interentreprise propre à la négociation, cette disposition est d'une très grande portée car elle permettra un début réel de syndicalisation et de négociation dans des secteurs aujourd'hui livrés à l'arbitraire où le droit et les conventions sont souvent ignorés. Cela peut concerner 1 150 000 petites entreprises qui ont entre un et neuf salariés.

M. Jean-Paul Charié. Avez-vous travaillé dans de telles entreprises ?

M. Michel Coffineau, rapporteur. Oui, ce qui n'est sûrement pas votre cas ! (Applaudissements sur les bancs des socialistes.)

M. Guy Bêche. Il n'y a jamais mis les pieds !

M. Michel Coffineau, rapporteur. Une autre disposition nouvelle intéressante consiste à informer régulièrement les organisations syndicales locales de la carence des institutions dans les

entreprises. Ce sera fait par l'inspection du travail qui transmettra ainsi les procès-verbaux de carence établis par les chefs d'entreprise.

Enfin, des délégués du personnel supplémentaires seront institués pour répondre à la dispersion des salariés, notamment les « postés ». Les salariés des entreprises « sous-traitantes » à l'intérieur d'une entreprise principale, pourront faire appel aux délégués de cette entreprise, voire dans certains cas participer à leur élection.

La dernière institution est le comité d'entreprise. Le texte proposé par le Gouvernement vise à faire du comité d'entreprise un véritable moyen de contrôle économique. Certes, le législateur de 1945 avait déjà la même préoccupation, mais l'usage a montré que la réticence des chefs d'entreprise et les moyens plus ou moins astucieux de rétention d'information ont, en partie, détourné l'esprit de la loi.

Dans les textes qui vous sont proposés, la fonction de contrôle économique du comité d'entreprise est nettement affirmée. Afin de bien établir cette mission que vous avez décrite, monsieur le ministre, de façon pertinente dans votre rapport, il est important que cette institution soit dégagée des liens de subordination qui lui sont souvent imposés dans les faits par les chefs d'entreprise. C'est pourquoi le projet de loi affirme le principe de la liberté d'accès aux sources d'informations nécessaires à la mission du comité d'entreprise, ainsi que la liberté d'initiative dans le processus de l'information et de la consultation dans tous les cas où elle est requise. Cela se complète utilement par le droit pour le comité d'entreprise de se faire assister par tout expert de son choix et par la constitution obligatoire d'une commission économique dans les grandes entreprises. Il est également indispensable que le comité d'entreprise ne soit pas sous la tutelle patronale pour son propre fonctionnement, pour ses rapports avec les salariés de l'entreprise et pour la gestion de son patrimoine. Le principe de le doter de la personnalité civile en exprime le symbole. Une dotation financière spécifique de 0,2 p. 100 de la masse salariale en précise les moyens.

L'expert comptable, outre sa mission annuelle, pourra intervenir lors de la compression d'effectifs ou de licenciement économique pour aider le comité d'entreprise à analyser le bien-fondé de ces prévisions. D'autres experts pourront être appelés et rémunérés par le chef d'entreprise concernant les problèmes de sécurité et la mise en œuvre de nouvelles technologies. Novation importante, le comité pourra faire appel encore à d'autres experts qu'il rémunérera sur le fonds de 0,2 p. 100 que j'ai déjà cité.

Fort satisfaite de ces dispositions, la commission a cependant souhaité apporter quelques précisions; elle introduit une idée nouvelle qui consiste à faire en sorte que le juge puisse geler une décision patronale prise sans l'application des modalités du fonctionnement du comité d'entreprise jusqu'au rétablissement de ces modalités.

La commission a également apporté quelques améliorations pour l'information du comité d'entreprise. Ainsi, notamment, l'expert comptable aura des pouvoirs d'investigation aussi étendus que le commissaire aux comptes; la connaissance des salaires devra comporter non seulement l'évolution des moyennes mais la réalité des minima et maxima de chaque catégorie; les domaines d'investigations obligatoires ont été élargis par voie d'amendements.

S'agissant du financement de 0,2 p. 100 pour le fonctionnement du comité d'entreprise, la commission par un amendement a proposé que cela s'ajoute, en tout état de cause, à la subvention allouée aux activités sociales et ne vienne pas, comme cela était proposé, l'amputer sous certaines conditions.

La commission s'est en outre interrogée sur un certain nombre de domaines qui complèteraient utilement le rôle et les missions du comité d'entreprise.

S'agissant des entreprises en difficulté et du droit d'alerte que vous avez développé dans votre rapport, monsieur le ministre, il convient de prendre date vis-à-vis des salariés et de leurs organisations quant au dépôt rapide d'un texte du Gouvernement en liaison avec l'attitude des syndicats mais aussi avec la réforme du droit de licenciement.

Pour l'affectation du 1 p. 100 concernant les logements, il est inadmissible que le chef d'entreprise décide seul de la totalité de cette affectation lorsqu'il y a un conflit avec les membres du comité d'entreprise; il en est de même pour l'affectation des

crédits à la formation et l'utilisation de la taxe d'apprentissage. Le comité d'entreprise doit avoir des pouvoirs d'investigation élargis à ces niveaux.

Enfin — c'est là encore une disposition importante — des « comités de groupe », à l'image des comités d'entreprise, sont institutionnalisés. La concentration du capital, la centralisation des pouvoirs, l'imbrication des mécanismes financiers et juridiques des entreprises éloignent très souvent le lieu des décisions patronales du lieu de travail, d'où les difficultés pour les représentants syndicaux et des membres des comités d'entreprise d'être à même de peser valablement dans les restructurations, les regroupements ou les investissements de grande portée, bref, sur la stratégie des groupes.

Par cette nouvelle institution, les représentants syndicaux auront ainsi une connaissance d'ensemble des réalités économiques de leur entreprise et de la stratégie du groupe qui l'influence.

Le projet de loi sur les institutions représentatives, base des autres textes, est fortement combattu par la droite si j'en crois tout ce qui se dit et s'écrit et, en tout cas, rencontre l'opposition d'une partie du patronat.

Ce dernier, dans sa grande majorité, est loin d'accepter l'idée de fournir une information réelle sur la vie de l'entreprise, de considérer les travailleurs et leurs organisations comme des interlocuteurs compétents, acteurs positifs de la bonne marche de l'entreprise.

Cela n'est pas nouveau! Les chefs d'entreprise n'exercent bien souvent leur autorité que par la répression à l'égard de la norme imposée; ils ne peuvent supporter qu'un salarié bénéficie d'une certaine indépendance, pourtant très relative, mais réelle quand même, dans le fait d'être élu par ses camarades et donc comptable devant eux. Ce salarié élu trouve sa force et son autorité dans des organisations syndicales qui pour l'essentiel ont mûri dans l'histoire du mouvement ouvrier.

D'autres chefs d'entreprise ont cependant commencé à se rendre compte que l'entreprise est une société vivante avec des hommes et des femmes qui non seulement ont une dignité qu'ils veulent faire reconnaître, sinon respecter, mais aussi une connaissance spécifique des choses de leur travail. Non seulement ils produisent les richesses mais ils sont par eux-mêmes une richesse.

Les salariés sont attachés à leur outil de travail et à la prospérité de leur entreprise. Ils ont souvent démontré dans la lutte qu'ils sont d'excellents défenseurs de leur emploi et qu'ils sont capables de sauver une entreprise condamnée par des spéculations financières ou des erreurs de gestion.

Il est vrai que ces droits nouveaux et étendus pour les travailleurs viennent en contrepoint de l'étendue du pouvoir du chef d'entreprise, sans que jamais il ne soit proposé de partager la décision, le chef d'entreprise la gardant pleine et entière; il est en revanche faux d'affirmer comme on l'entend dire aujourd'hui — je crains fort que nous l'entendions pendant de nombreux jours sur les bancs de la droite — que l'entreprise française et l'économie de notre pays seraient condamnées par l'extension de ces nouveaux droits.

La droite et le patronat cherchent à opposer la recherche du plein emploi à l'extension des droits d'expression et d'organisation collective des salariés. Les socialistes et la majorité parlementaire refusent cette logique.

Pour sortir de la crise, toutes les forces vives doivent être mobilisées. Il ne peut y avoir de relance qui se fasse contre les travailleurs. L'extension de la démocratie dans l'entreprise ne va pas tuer celle-ci comme la droite veut le faire croire. C'est au contraire une des conditions du redressement économique. L'efficacité de l'entreprise a tout à gagner de relations sociales fondées sur les droits collectifs et démocratiques.

M. Chotard s'exprimant devant la commission au nom du C.N.P.F. reconnaissait en réponse à l'une de mes questions que le problème du coût financier pour les entreprises était secondaire par rapport au problème du pouvoir, mais il ajoutait aussi qu'une entreprise à convention sociale élevée engendrait une forte productivité.

Alors il est malsain, malhonnête et dangereux de chercher à agiter le risque du catastrophisme pour l'économie dans les temps où le Gouvernement de Pierre Mauroy a démontré sa préoccupation principale: vaincre le chômage. (Exclamations sur les bancs de l'union pour la démocratie française et du rassemblement pour la République.)

M. Robert Malgras, rapporteur pour avis. Quelle aurait été la vôtre ?

Le chômage, mesdames, messieurs, n'a pas vu le jour le 10 mai 1981 mais il est l'héritage vivant d'une politique économique guidée depuis de nombreuses années par une volonté de restructuration des profits de la part d'un petit nombre au détriment du droit au travail de la grande masse des autres.

Le Gouvernement, au contraire, en donnant des droits nouveaux aux salariés, en créant un secteur public élargi où ces droits nouveaux prendront une dimension supplémentaire d'accès aux responsabilités de gestion, prend appui sur la richesse et les acquis du mouvement ouvrier ; il entend par là même reconstruire l'économie française et donner une nouvelle dimension aux échanges internationaux.

En clair, ces projets de loi, issus de votre rapport, monsieur le ministre, expriment l'étape historique que mai 1982 représentera en matière de conception du droit du travail dans le droit français. Les travailleurs auront des droits qui ne leur seront plus concédés, après autorisation patronale ou sous son contrôle a priori, mais des droits qui authentifieront leur pouvoir d'acteurs économiques indispensables.

Cette nouvelle dimension dont la majorité législative de mai 1982 pourra s'enorgueillir, connaîtra ses pleins effets et deviendra réalité par l'utilisation qu'en feront les travailleurs et leurs organisations représentatives.

Après 1936, 1945, 1968, mai 1982 marquera aussi l'histoire du mouvement ouvrier. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. le président. La parole est à M. Jarosz, rapporteur pour avis de la commission de la production et des échanges pour le projet de loi relatif au développement des institutions représentatives du personnel.

M. Jean Jarosz, rapporteur pour avis. Mes chers collègues, l'entreprise n'est pas une entité autonome vivant dans une sphère coupée du reste de la société ; elle demeure au contraire un organisme vivant et ouvert sur son environnement et elle doit par conséquent s'adapter aux évolutions qui s'y manifestent.

Or la conception démocratique qui a prévalu dans l'organisation de la vie sociale semble n'avoir pas encore franchi le seuil de certaines entreprises où un comportement patronal de type monarchique continue à régir l'organisation du travail. Un tel comportement est aujourd'hui rejeté par les salariés, qui souhaitent, au contraire, bénéficier d'une citoyenneté à part entière en tant que travailleurs.

Leur reconnaître un droit de regard sur la gestion des entreprises constitue donc une des conditions de la réussite de la politique économique engagée par le Gouvernement ; les salariés et leurs organisations représentatives doivent, par conséquent, devenir des interlocuteurs des pouvoirs publics, ce rôle ne devant pas être laissé au seul patronat.

Les textes présentés par le Gouvernement traduisent cette volonté de changer la vie quotidienne en introduisant davantage de démocratie dans l'entreprise, en accordant de nouveaux droits aux salariés, en élargissant les capacités d'intervention des institutions représentatives.

Le projet de loi ne crée pas de nouvelles structures, mais vise seulement à améliorer le fonctionnement de celles qui existent. L'avancée sociale qu'il doit assurer n'entraîne pas un bouleversement des institutions représentatives mais s'inscrit dans le prolongement des textes actuels et des réflexions ou des propositions antérieures.

Le projet enrichit ainsi plusieurs propositions déjà ébauchées en 1975 dans le rapport du comité d'étude sur la réforme de l'entreprise, présidée par M. Pierre Sudreau, que le gouvernement de l'époque avait rejetées.

Le système de représentation actuel repose sur trois institutions :

Les délégués du personnel, institués en 1936, qui ont pour mission principale de présenter à l'employeur toutes les réclamations relatives à l'application de la réglementation du travail — taux de salaire, classifications professionnelles, hygiène et sécurité, protection et prévoyance sociales — qui n'auraient pas été satisfaites ; ils peuvent également saisir l'inspection du travail en matière d'application des lois et règlements dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

La section syndicale et les délégués syndicaux, qui ont été créés par la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise ;

Les comités d'entreprises, qui ont été instaurés en 1945, afin d'accorder aux salariés un premier droit de regard sur la vie de l'entreprise, et qui se sont vu reconnaître, dès l'origine, des attributions économiques et sociales que différents textes sont par la suite venus élargir.

La création et le développement de ce système représentatif au sein de l'entreprise sont issus de nombreux textes, dont l'interprétation a soulevé bien des litiges et bien des conflits qui ont permis de mettre en évidence les silences et les insuffisances de la législation en vigueur. Reconnaître des droits ne saurait suffire. Encore faut-il prévoir leurs conditions d'exercice, afin qu'ils ne demeurent pas lettre morte.

L'opposition du patronat est venue en outre renforcer le caractère restrictif des textes. En effet, pour la plupart des chefs d'entreprise, l'application des dispositions relatives aux institutions représentatives est apparue comme une remise en cause de l'un des fondements de la libre entreprise, comme une atteinte à leur pouvoir de décision. Dès lors, plutôt que d'abandonner une conception autoritaire des relations dans l'entreprise, ils ont souvent préféré s'opposer à l'application de la législation, comme le montrent le nombre des litiges dont elle est l'objet et la diversité des moyens mis en œuvre pour y faire échec, qu'il s'agisse des obstacles mis à l'exercice des droits de circulation, de communication ou d'affichage reconnus aux institutions représentatives, qu'il s'agisse des affectations des représentants des travailleurs à des postes pénibles, de leur mutation, des blocages de salaire ou de promotion, des déclassements professionnels, des sanctions ou des brimades qui leur sont infligées.

Dans certaines entreprises, il faut, encore aujourd'hui, beaucoup de courage pour se syndiquer ou accepter de représenter ses collègues, alors qu'il s'agit d'un droit reconnu, d'une liberté fondamentale du salarié, d'un acte naturel et normal.

La crise économique a offert au patronat un moyen de pression supplémentaire qui s'exprime par un chantage au chômage ou à la réduction d'effectifs.

L'existence de ces pratiques explique en partie la présence de déserts syndicaux dans de nombreuses entreprises où la législation est peu ou mal appliquée. D'ailleurs, les représentants des salariés n'utilisent pas toutes les possibilités offertes par le code du travail.

Appliquer et faire appliquer la loi et les règlements, reconnaître aux institutions de nouveaux droits et leur accorder des moyens supplémentaires pour en permettre l'exercice constitue un progrès par rapport au passé et amorce l'instauration d'un dialogue moins déséquilibré entre les partenaires sociaux.

Le projet de loi tend à substituer à une conception monarchique de la gestion de l'entreprise une conception plus démocratique fondée sur la reconnaissance mutuelle des interlocuteurs et sur la nécessité d'établir un véritable dialogue. Le dialogue suppose en effet deux conditions :

Il requiert, d'abord, de reconnaître l'interlocuteur comme un partenaire informé, compétent et responsable, et d'admettre, par conséquent, le caractère bénéfique pour l'entreprise de l'information, de la discussion et de la négociation. Or, si les salariés sont convaincus du bien-fondé du dialogue et souhaitent être davantage écoutés et respectés, il n'en va pas de même pour de nombreux chefs d'entreprise.

Le pouvoir absolu, le règne du silence ou de l'indifférence appartiennent au passé. Les chefs d'entreprise doivent le comprendre et cesser de considérer les représentants du personnel comme les adversaires de l'entreprise. Ils doivent, au contraire, accepter d'associer davantage ces derniers à la gestion de l'entreprise en prenant conscience que l'efficacité d'une collectivité humaine tient autant à la volonté commune de réussir qu'aux machines.

Il ne s'agit pas d'établir une cogestion, puisque le pouvoir de décision des chefs d'entreprise demeure entièrement entre leurs mains, mais d'accorder au personnel, en contrepartie de ce pouvoir, un droit de regard plus étendu sur la gestion de l'entreprise. Les chefs d'entreprise doivent enfin souhaiter avoir en face d'eux des partenaires bien informés des réalités de l'entreprise, responsables de leurs décisions et capables de contracter.

De leur côté, les institutions représentatives devront, elles aussi, innover et modifier leurs habitudes pour devenir force

de proposition autant que force de contestation, et pour instituer de nouveaux critères de gestion plus conformes à l'efficacité globale d'une économie.

Le projet de loi exige également que les interlocuteurs aient accès aux mêmes informations et disposent de moyens équivalents pour les analyser.

Mais un dialogue ne saurait s'instaurer si les différents participants ne sont pas placés sur un pied d'égalité dans le domaine de l'information. Il faut donc que les représentants du personnel puissent utiliser ces informations pour exercer un véritable droit de regard sur la gestion de l'entreprise.

A cet égard, les nouveaux moyens que le projet de loi met à la disposition notamment du comité d'entreprise, qu'il s'agisse de la formation économique ou du recours aux experts, vont dans le bon sens.

Certes les lois, pas davantage aujourd'hui qu'hier, ne sauraient suffire pour changer des habitudes et des attitudes profondément ancrées, et il sera toujours nécessaire que les travailleurs se mobilisent pour veiller à ce que les nouveaux droits qui leur seront reconnus, se traduisent concrètement dans leur vie quotidienne au sein de l'entreprise.

Mesdames, messieurs, en conclusion, il faut dire qu'après tant d'années d'immobilisme, ce projet de loi constitue une avancée sociale importante qu'il convient d'approfondir par l'adoption d'amendements venant enrichir un texte initial insuffisant par certains aspects.

Il offre de nouveaux points d'appui pour le changement dans l'entreprise en y introduisant davantage de démocratie.

La démocratisation de la vie dans l'entreprise constitue l'un des moyens de sortir notre économie des difficultés auxquelles elle est confrontée.

Communiquer davantage d'informations, reconnaître de nouvelles capacités et responsabiliser les salariés apparaissent des préalables indispensables pour libérer les initiatives, pour faire éclore l'innovation, pour fabriquer des produits de qualité, pour développer un nouveau type de productivité et pour sortir de l'impasse où nous ont acculés la parcellisation du travail, l'intensification des cadences, l'autoritarisme patronal et le régime du silence ou de l'indifférence.

L'efficacité d'une entreprise ne dépend pas seulement des machines qu'elle utilise mais aussi du comportement des hommes qui la composent et des efforts qu'ils consentent en faveur de la réussite commune de leur action. Tous les chefs d'entreprise doivent en prendre conscience et admettre que le progrès social, loin de s'opposer à l'efficacité économique, en constitue l'une des conditions.

Un souffle de liberté doit traverser toutes les entreprises. Au travail, les femmes, les hommes, les jeunes doivent être considérés comme des citoyens à part entière; les travailleurs, tout normalement, veulent être respectés et écoutés.

Ce projet de loi sur les droits nouveaux des travailleurs et de leurs organisations va dans ce sens, dans le bon sens. C'est pourquoi, suivant les conclusions de son rapporteur pour avis, la commission de la production et des échanges s'est montrée favorable à l'adoption de ce texte. Elle demande à l'Assemblée nationale de la suivre dans ses conclusions. (Applaudissements sur les bancs des communistes et des socialistes.)

M. le président. La parole est à M. Oehler, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, pour le projet de loi relatif à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

M. Jean Oehler, rapporteur. Monsieur le ministre du travail, je trouve particulièrement significatif de traiter devant vous du problème des conventions collectives.

En effet, l'une des principales critiques formulées depuis nombre d'années déjà porte sur le fait que les travailleurs ne sont pas associés à la vie des entreprises.

En cette fin de ^{xx} siècle, siècle de l'innovation, du progrès technique et technologique, nous sommes amenés à débattre des impératifs de liberté du citoyen sur son lieu de travail, ce qui constitue une bonne entrée en matière pour l'étude des modifications devant intervenir dans les relations entre les employeurs et les salariés.

Mon expérience personnelle, acquise durant vingt-sept années de travail en usine et sur les chantiers, me conduit à affirmer aujourd'hui qu'en matière de relations sociales, toute réforme

législative n'a de sens que si elle s'accompagne de la prise de conscience individuelle et collective du rôle de chacun au sein de l'entreprise.

L'intérêt de l'entreprise ne peut se définir par la seule référence aux préoccupations de ses dirigeants. L'entreprise n'est pas seulement une unité économique, elle est aussi une unité sociale, donc humaine, ce qui implique la prise en compte des préoccupations des salariés.

La capacité créatrice, ferment de l'activité de toute entreprise dynamique, n'est pas seulement l'apanage de ses dirigeants. Il importe de reconnaître et de promouvoir le potentiel d'initiative de tous ceux qui concourent à la réussite économique de l'entreprise. Cela nécessite un changement de mentalité, une volonté de compréhension et de dialogue de toute part. Nous voilà bien au cœur du débat sur les conventions collectives!

Le projet du Gouvernement a un mérite que la commission des affaires culturelles s'est plu à souligner: il met à la disposition des partenaires sociaux un cadre de dialogue, un cadre juridique particulièrement solide et pertinent. Il appartiendra à ceux à qui il s'adresse d'en faire bon usage.

Depuis de nombreuses années déjà, des voix se sont élevées pour souligner les insuffisances de la législation actuelle. La loi se doit, en effet, de créer les conditions de rapports sociaux suffisamment équilibrés pour leur permettre de se développer. Elle doit ouvrir des perspectives, tout en assurant aux partenaires sociaux l'autonomie nécessaire pour régler les problèmes spécifiques qui se posent dans les branches et dans les entreprises.

Dans les rencontres que je peux avoir dans ma région, je souligne souvent que l'obligation de négocier — la principale innovation de ce projet de loi — est une conséquence logique de l'état actuel des négociations collectives en France.

Loi de moi l'idée de diminuer pour peu que ce soit les acquis issus des négociations collectives. Force est cependant de reconnaître qu'aujourd'hui la majorité des salariés n'est pas couverte par des textes conventionnels. De surcroît, les conventions et les accords professionnels actuellement en vigueur ont été rarement à l'origine d'avancées sociales significatives. Bon nombre d'entre eux n'ont pas été actualisés, de sorte que leurs dispositions générales sont, la plupart du temps, dépassées. Il aurait pu en être autrement pour le saccords d'entreprise si leur nombre n'avait pas été insuffisant et si la négociation collective dans l'entreprise ne se heurtait à l'attitude, largement répandue dans les milieux du patronat, qui tend à refuser aux salariés le droit de connaître et de discuter les décisions relatives à la vie de celle-ci.

Cependant, il faut le reconnaître, une évolution est aujourd'hui perceptible chez de nombreux employeurs qui considèrent que le dynamisme économique de l'entreprise est inséparable d'une politique sociale active.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales, partage à cet égard la préoccupation du Gouvernement de voir s'établir des relations de concertation à tous les niveaux, tant à celui des branches qu'à celui des entreprises. La finalité de ce nouveau modèle de négociations collectives est de faire en sorte que la politique contractuelle devienne un des ressorts essentiels du progrès social dans notre pays, afin que l'ensemble des salariés puisse, à terme, bénéficier d'une couverture conventionnelle.

La commission des affaires culturelles souscrit donc à l'objectif de voir le droit des conventions et des accords collectifs s'appliquer à tous les salariés, y compris à ceux des entreprises publiques et des établissements publics industriels et commerciaux non soumis à un statut.

Elle vous proposera, au cours de l'examen des articles, d'envisager que les textes conventionnels puissent compléter les dispositions des statuts réglementaires. Mais, avant tout, elle souhaite que le mécanisme proposé par le projet de loi visant à stimuler la négociation collective, tant au niveau des branches qu'à celui des entreprises, atteigne l'objectif qui lui est assigné. Aussi s'est-elle déclarée favorable à l'obligation de négocier: au niveau des branches, au moins une fois par an sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans sur la nécessité de réviser les classifications; dans les entreprises, chaque année sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

La nouvelle politique économique et sociale mise en œuvre par le Gouvernement implique un changement de priorités.

Elle entend développer l'emploi tout en assurant la rénovation de notre appareil productif mis à mal par la crise économique et la gestion de la droite.

Le contenu, ainsi modifié, de la politique économique doit trouver son prolongement dans les rapports sociaux, et la négociation doit être l'instrument privilégié de la mise en place de cette nouvelle politique.

C'est pourquoi la commission des affaires culturelles, après avoir relevé la préoccupation première des auteurs du projet de loi de relancer la négociation collective, s'est principalement attachée à examiner le dispositif, au demeurant fort complexe, des mesures qui doivent permettre sa réalisation.

Globalement, le projet de loi a été jugé très positif. Des propositions de modification ont cependant été apportées dans des domaines importants. Aussi, sans m'attarder sur la présentation générale du projet de loi, aborderai-je ici les thèmes qui ont fait l'objet des principales discussions en commission.

Parmi eux, il faut citer : les niveaux de négociation ; l'information des négociateurs ; l'information des salariés ; le rôle de la commission nationale de la négociation collective ; l'équilibre entre les partenaires de la négociation ; l'obligation de négocier dans l'entreprise ; la dénonciation ; les pouvoirs du ministre pour combler les vides conventionnels.

Aucun pays industriel ne connaît un seul niveau de négociation. En France, à l'heure de la décentralisation politique et administrative, il serait irréaliste et contraire aux aspirations manifestées à la base de prétendre que la négociation professionnelle puisse, à elle seule, répondre à tous les problèmes nés des mutations profondes de notre appareil productif. Cela dit, la négociation au niveau des branches doit rester le support des dispositions bénéficiant à tous les salariés.

Inversement, la négociation dans les entreprises a une fonction différente. Elle doit permettre d'innover dans des conditions adaptées à chaque entreprise, en associant l'expérience collective des chefs d'entreprise et des travailleurs.

Afin que cette négociation, dont l'articulation vient d'être précisée, se déroule dans les meilleures conditions, l'information des négociateurs et des salariés doit être améliorée. A ce propos, la commission souligne une série de dispositions du projet de loi qui tendent précisément à rendre cette information la plus complète possible.

Ainsi, les négociations annuelles dans les branches doivent être précédées d'un examen de l'évolution économique et de la situation de l'emploi, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minimaux. La partie patronale doit remettre aux organisations de salariés, au moins quinze jours avant la date précédant le début des négociations, un rapport que la commission souhaiterait aussi complet que possible. En particulier, il faudrait que la partie patronale fournisse aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Animé par le même souci du bon déroulement des négociations dans les entreprises, le projet de loi prévoit que l'employeur doit remettre aux délégués syndicaux les informations concernant les sujets soumis à la négociation, c'est-à-dire les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

La commission souhaite que ces informations puissent permettre une analyse comparant la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Si des disparités devaient apparaître, les informations fournies par l'employeur doivent donner les raisons de ces situations.

L'information des négociateurs ne se limitera cependant pas aux communications fournies par la partie patronale, que ce soit lors de négociations de branches ou lors de négociations dans les entreprises.

Sur le plan national, la commission nationale de la négociation collective, qui remplace l'actuelle commission supérieure des conventions collectives, s'est vu attribuer des tâches nouvelles et, en particulier, son rôle général d'information a été accru. La commission nationale de la négociation collective est chargée, aux termes de ce projet de loi, de faire le bilan annuel de la négociation collective, de suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales établis par la négociation collective, ainsi que l'évolution des rémunérations dans les entreprises.

Dans le même ordre d'idées, la commission trouve particulièrement positives les dispositions du projet de loi visant à améliorer l'information des salariés par la publicité des conventions et accords collectifs.

Le chef d'entreprise devra désormais assurer cette publicité en procurant les textes conventionnels non plus au seul comité d'entreprise, mais aussi au comité d'établissement, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. C'est lui, et non plus le comité d'entreprise, qui doit en tenir un exemplaire à la disposition du personnel, et ce, dans chaque établissement. En outre, le personnel doit être informé par l'affichage de la possibilité de consultation qui lui est offerte.

La commission a estimé que ces dispositions, au demeurant fort utiles, devraient être renforcées, d'une part, par la mention précisant la référence de la convention collective applicable à l'établissement sur le bulletin de paye de chaque salarié et, d'autre part, par l'obligation imposée à l'employeur de fournir chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs.

La négociation, qu'elle ait lieu au niveau des branches ou dans les entreprises, requiert l'équilibre entre les parties. Aussi, le rôle des organisations représentatives des salariés est-il souligné, votre commission ayant été particulièrement attentive à ce problème.

Aucune modification n'est apportée dans ce projet de loi à la définition des organisations syndicales de salariés habilitées à signer une convention collective.

M. Alain Madelin. C'est dommage !

M. Jean Oehler, rapporteur. Il s'agit en effet des organisations les plus représentatives au plan national ou affiliées aux dites organisations ou des organisations qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La commission vous propose de renvoyer systématiquement à cette définition des organisations habilitées à négocier quel que soit le niveau de la négociation et également lorsque se pose le problème de l'adhésion.

Ainsi seront garantis les droits des grandes confédérations syndicales et des organisations qui leur sont affiliées ainsi que les droits des syndicats qui ont fait la preuve de leur représentativité, ce qui permet d'exclure en principe les organisations dont l'indépendance vis-à-vis de l'employeur n'est pas assurée.

Les dispositions fixant l'obligation de négocier dans l'entreprise constitueront sans aucun doute l'innovation capitale de ce projet de loi. Aussi la commission les a-t-elle examinées avec une attention toute particulière. Sur le principe même, elle y est bien sûr favorable. Elle vous proposera cependant d'apporter des modifications au texte gouvernemental. Ces modifications portent principalement sur l'article L. 132-25 du code du travail qui, dans la version du projet, prévoit l'obligation de négocier dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

La commission a estimé que cette négociation doit pouvoir s'ouvrir dans toutes les entreprises et que le critère de seuil social était ici inopportun. Par contre, pour que cette négociation puisse réellement avoir lieu, il faut qu'il y ait des interlocuteurs en face du chef d'entreprise. Aussi a-t-elle estimé plus judicieux de prévoir cette obligation de négocier dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

La commission a estimé, par ailleurs, que la négociation doit pouvoir avoir lieu également au niveau des établissements et des groupes d'établissements. Ainsi, elle pense avoir répondu aux aspirations des travailleurs de traiter des problèmes concrets là où ils se posent sans exclure, bien sûr, une négociation au niveau du groupe dans la mesure où les salariés ont des intérêts communs à faire valoir.

En outre, la commission a considéré que l'articulation des articles de cette partie du projet de loi ne faisait pas clairement ressortir à qui revenait l'initiative de l'ouverture des négociations. Pour éviter toute ambiguïté sur ce point, elle vous propose une nouvelle rédaction du premier alinéa de l'article L. 132-25 du code du travail duquel il ressort qu'en cas de carence de l'employeur la demande de négociation peut être formulée par l'une des organisations de salariés concernées. Au cours des négociations et pour ne pas préjuger du résultat des discussions, le projet de loi exige de l'employeur de ne pas arrêter unilatéralement des décisions concernant la

collectivité des salariés, sauf dans les cas d'urgence et à condition d'informer les organisations syndicales parties prenantes à la négociation.

La commission a estimé qu'en cas d'échec des négociations, le procès verbal qui doit être établi doit tenir compte non seulement des propositions respectives des parties mais, en outre, porter l'indication des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Elle a été animée par le souci de permettre aux salariés de l'entreprise de disposer d'éléments d'appréciation pour juger des responsabilités de chacun dans l'échec de la négociation.

La commission a souscrit à la préoccupation des auteurs du projet de loi qui proposent un dispositif propre à éviter qu'un accord d'entreprise dérogeant aux dispositions législatives et réglementaires ne puisse entrer en vigueur alors même que les organisations syndicales représentant la majorité du personnel y seraient opposées.

La commission n'a pas estimé devoir apporter sur ce point des modifications.

Le problème qui a soulevé un nombre important d'interrogations et qui est lié directement au souci des auteurs du projet de loi et de la commission concerne les conditions et surtout les conséquences de la dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

Le dispositif proposé par le Gouvernement est, de loin, plus complet et plus satisfaisant que celui du droit actuellement en vigueur. La commission souhaite que les dispositions relatives à la dénonciation des conventions collectives ne puissent en aucune manière être interprétées comme une porte ouverte vers les vides conventionnels, bien au contraire. Si une certaine souplesse doit être la règle, inversement la dénonciation de la convention, principalement lorsqu'elle émane des employeurs, doit être suivie d'une négociation en vue d'élaborer un nouveau texte conventionnel.

Le mécanisme prévu dans ce projet de loi pour stimuler la négociation et inviter les partenaires sociaux à des rencontres régulières devrait en principe atteindre le but qui lui est assigné, à savoir que tous les salariés soient soumis à une convention ou à un accord collectif de travail. Cependant, en cas d'échec de la négociation collective ou de carence et pour combler les vides conventionnels qui existent actuellement, le projet de loi se propose de supprimer certaines rigidités qui, dans le droit actuel, sont susceptibles d'entraver l'extension ou l'élargissement des conventions.

Ainsi les pouvoirs du ministre seront-ils renforcés puisque celui-ci pourra désormais, au terme d'une procédure particulière, étendre ou élargir les conventions et accords qui ne remplissent pas toutes les conditions requises, même si certaines oppositions se sont manifestées au sein de la commission nationale de la négociation collective.

L'accent est également mis sur la procédure d'élargissement qui permettra désormais au ministre de rendre obligatoires des conventions collectives existantes dans un champ d'application professionnel ou territorial où des conventions n'ont pas pu être conclues.

Le ministre disposera à cet égard de pouvoirs étendus, puisque la procédure d'élargissement est identique à celle de l'extension et que, de surcroît, il est prévu que l'absence d'actualisation d'une convention pendant cinq ans est assimilée à une carence des parties.

La commission a jugé ces dispositions fort pertinentes et n'a pas estimé devoir y apporter de modifications.

Je me suis borné à tracer devant vous, mesdames, messieurs, les grandes lignes des délibérations de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Ne pouvant entrer dans le détail des dispositions que nous aurons l'occasion d'examiner au cours de ce débat, je me contenterai, en conclusion, de souligner que la nécessité d'une réforme se fait sentir depuis plusieurs années déjà et que les propositions du Gouvernement ont le mérite de traduire la volonté politique de voir les partenaires sociaux participer activement à l'œuvre du changement.

Je l'ai dit au début de cet exposé : ce texte a pour ambition d'être plus qu'une loi réglementant un processus ; il tend à amplifier le rôle de la négociation collective et il confie aux organisations patronales et syndicales la responsabilité de son application. Il leur appartiendra d'en faire la pièce maîtresse des nouvelles relations sociales. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. le président. La parole est à Mme Fraysse-Cazalis, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales pour le projet de loi relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Mme Jacqueline Fraysse-Cazalis, rapporteur. Monsieur le ministre, mesdames, messieurs, l'hygiène et la sécurité de l'homme au travail sont des questions centrales. Elles ont d'ailleurs constitué, au début du développement de la législation du travail, l'essentiel de celle-ci. C'est tout naturellement sur elles, outre le droit de grève et celui de constituer des syndicats, que les travailleurs ont fait porter leurs premières revendications.

La participation directe des travailleurs aux actions permettant d'assurer dans l'entreprise leur sécurité et l'hygiène de leurs conditions de travail est une idée ancienne qui a été concrétisée bien avant l'institution des C.H.S. — les comités d'hygiène et de sécurité — avec les délégués mineurs à la sécurité.

La nature et l'ampleur des risques courus par les mineurs, l'importance considérable que les activités minières avaient dans l'ensemble de l'économie à la fin du siècle dernier et les conditions de travail particulièrement pénibles et dangereuses sont à l'origine de cette institution très particulière. Les délégués mineurs de fond remplaçaient alors à la fois la fonction de délégués à la sécurité et celle de délégué du personnel que connaissent les entreprises soumises au droit commun.

Il aura donc fallu les grandes catastrophes minières de la fin du siècle ou de ce que l'on a appelé la « Belle époque » pour que soient enfin institués des mécanismes permettant aux mineurs de prendre en main leur sécurité, ou plutôt la sauvegarde de leur vie.

Depuis, beaucoup de chemin a été parcouru. Les luttes syndicales ont imposé des mesures de protection.

Au moment où les droits des travailleurs sont rediscutés au Parlement pour bénéficier d'une avancée, il est normal que ceux qui protègent la santé soient également développés.

La notion même d'hygiène et de sécurité a beaucoup évolué au cours de ces dernières années, traduisant avec force la volonté de prise en compte du risque professionnel au sens large, impliquant à la fois la maladie et l'accident.

Alors que dans un premier temps fut seulement considérée la protection technique immédiate contre les risques les plus graves et les plus évidents, progressivement les aspects de prévention et de contrôle furent développés.

Aujourd'hui nous pouvons affirmer que la prévention constitue l'axe principal selon lequel doivent se développer les actions.

La réforme importante qui vous est soumise aujourd'hui, outre qu'elle donne de nouvelles prérogatives aux travailleurs, permet d'affirmer, plus nettement encore, ce souci de « prévention intégrée », notamment par la fusion qu'elle réalise des deux institutions spécialisées existantes dans l'entreprise, le C.H.S., le comité d'hygiène et de sécurité, et la C.A.C.T., la commission d'amélioration des conditions de travail.

Dans un souci de brièveté, je ne reviendrai pas sur la composition, le fonctionnement et le rôle des C.H.S. et C.A.C.T. Je me bornerai simplement à quelques remarques sur la situation actuelle.

Tout d'abord, concernant les C. H. S., je remarque que beaucoup trop d'établissements en sont actuellement dispensés puisqu'ils ne sont obligatoires, d'un point de vue général, que dans les établissements occupant habituellement au moins trois cents salariés, et seulement pour les établissements particuliers, industriels ou agricoles, lorsqu'ils occupent cinquante salariés ou plus. Ce qui aboutit à laisser à l'écart de la protection des C. H. S. plus de huit millions de salariés, soit plus de 60 p. 100 d'entre eux.

D'autre part, il faut noter que l'essentiel des dispositions qui régissent actuellement les C. H. S. sont d'ordre réglementaire et non législatif.

En ce qui concerne les C. A. C. T., la situation actuelle laisse place à plusieurs ambiguïtés dans la répartition des compétences, notamment avec le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et de sécurité.

Le présent projet de loi qui institue la fusion du C. H. S. et de la C. A. C. T. permettra à la fois une clarification des instances et un accroissement de leurs pouvoirs.

La clarification nécessaire réalisée par cette fusion s'accompagne de la définition, au niveau législatif, d'un statut complet du C. H. S. C. T. nouveau le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi créé.

L'accroissement considérable du nombre d'établissements où les travailleurs bénéficient de l'existence d'un C. H. S. C. T. est une des caractéristiques positives les plus importantes de la réforme.

Enfin, l'organisation interne et les moyens donnés au nouveau comité illustrent la volonté de permettre à celui-ci de remplir pleinement ses missions.

Ce projet de loi a été suivi avec beaucoup d'intérêt par la majorité des membres de la commission.

Notre travail a d'ailleurs permis d'enrichir très sensiblement ce texte. Vous permettrez toutefois à votre rapporteur de regretter le silence complet des députés de l'opposition. La législation concernant la santé de nos concitoyens à leur poste de travail ne leur a inspiré aucun amendement en commission.

M. Michel Noir. Cela viendra !

Mme Jacqueline Fraysse-Cazalis, rapporteur. Ainsi, n'ayant pas vraiment fait preuve d'un esprit constructif, même sur ce thème, chacun appréciera la signification de quelque 240 amendements que nos collègues de l'opposition ont cru devoir déposer sur ce texte en séance publique.

M. Michel Noir. Vous voyez !

Mme Jacqueline Fraysse-Cazalis, rapporteur. Je passe sur ce point.

M. Philippe Séguin. Cela vaut mieux !

Mme Jacqueline Fraysse-Cazalis, rapporteur. Comme je vous l'ai dit, de nombreux amendements sont venus enrichir le projet soumis à la discussion. Ainsi 29 d'entre eux ont été adoptés par la commission.

Plusieurs visent à étendre et préciser les attributions des C. H. S. C. T. Je ne les détaillerai pas ici, puisque nous les examinerons dans la discussion des articles. Je me contenterai de vous faire part, sur ce point, de l'important débat qui a eu lieu concernant les attributions du C. H. S. C. T. en cas de danger imminent.

En effet, si depuis une dizaine d'années, grâce aux demandes répétées des syndicats ouvriers, sont apparues des dispositions permettant au C. H. S., d'une part, à l'inspection du travail de l'autre, de s'informer entre eux et auprès des travailleurs en cas de danger imminent, l'expérience prouve malheureusement que cette procédure est insuffisante puisqu'elle laisse encore place à de nombreux accidents graves qui auraient pu être évités.

C'est la raison pour laquelle les grandes centrales syndicales ont réclamé devant nous la possibilité pour les C. H. S. C. T. d'interrompre exceptionnellement le travail en cas de danger imminent non reconnu par le chef d'entreprise.

Votre rapporteur a été sensible à cette demande et la plupart des députés qui ont participé à nos travaux se sont accordés sur l'insuffisance de la procédure actuelle.

Plusieurs amendements allant plus ou moins loin ont été discutés.

La commission n'a cependant pas souhaité suivre son rapporteur, qui proposait de donner aux C. H. S. C. T. la possibilité d'arrêter momentanément le travail en cas de danger imminent. Toutefois, plusieurs amendements ont été adoptés par la commission pour tenter d'améliorer le texte sur ce point.

Un autre aspect a suscité d'importantes discussions, celui du champ d'application des C. H. S. C. T.

Comme je l'ai déjà souligné, l'accroissement du nombre d'établissements où la création d'un C. H. S. C. T. est obligatoire est une caractéristique positive essentielle du projet de loi qui laisse toutefois persister deux lacunes.

L'une concerne les entreprises de moins de cinquante salariés. Certes, dans ces établissements, l'inspecteur du travail peut imposer la création de C. H. S. C. T. « lorsque cette mesure est rendue nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ». Mais l'expérience montre les difficultés qui sont liées à cette non-obligation ; d'ailleurs, les risques ne sont pas directement liés

à la taille de l'entreprise. Ainsi, plus de quatre millions de salariés restent exclus d'une législation qui contribue sans contester à leur protection.

Plusieurs amendements ont été adoptés qui améliorent sensiblement le texte en ce domaine.

Une deuxième restriction, celle-là beaucoup plus grave, est le maintien d'un régime dérogatoire pour le bâtiment et les travaux publics dans les entreprises de moins de 300 salariés.

En effet, sous réserve d'être affilié à un organisme d'hygiène et de sécurité agréé par le ministère du travail — l'O.P.P.T.B., organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics —, les établissements de moins de 300 salariés du secteur du bâtiment et des travaux publics ne sont pas obligés de créer un C. H. S. C. T.

Compte tenu du fait que la plupart des entreprises du bâtiment ont moins de 300 salariés, sur 1 600 000 travailleurs de cette branche, plus de 1 500 000 seront écartés de la protection et du contrôle des C. H. S. C. T., soit l'immense majorité.

Quel que soit le rôle positif indiscutable de l'O.P.P.T.B. en matière de prévention, l'activité de cet organisme ne répond pas aux problèmes de sécurité qui se posent sur les chantiers, comme l'atteste, hélas, l'expérience.

Ainsi, alors que les travailleurs du bâtiment et des travaux publics ne représentent que 11,5 p. 100 du nombre total de salariés, ils totalisent à eux seuls 25 p. 100 du nombre total d'accidents ayant nécessité un arrêt de travail, 27,8 p. 100 du nombre total d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente, c'est-à-dire un handicap plus ou moins lourd mais définitif, et 35,1 p. 100 des accidents suivis de décès avant consolidation.

Ces chiffres nous interpellent à l'évidence.

C'est pourquoi votre rapporteur et de nombreux députés des deux groupes de la majorité continuent de penser que ce régime dérogatoire dans un secteur d'activité aussi dangereux, où les statistiques font apparaître la très grande fréquence des accidents, et la plus grande fréquence encore des accidents graves ou mortels, est injustifiable.

Cette clause est d'ailleurs surprenante et tout à fait contradictoire avec la démarche positive fondamentale de ce projet de loi.

Un amendement adopté par la commission tend à pallier partiellement cette importante lacune sans apporter de réponse sur le fond. Sans doute la discussion permettra-t-elle d'avancer encore sur ce point capital pour la protection des travailleurs du bâtiment.

Enfin, parmi les points soulevés par notre commission figure celui du crédit d'heures accordées aux membres des C. H. S. C. T. pour accomplir leur mission. Pratiquement tous les députés qui ont participé aux travaux de la commission ont considéré que le texte proposé était beaucoup trop restrictif. Aussi plusieurs amendements visant à l'améliorer ont-ils été déposés.

Certains collègues ont souhaité que la loi reprenne les dispositions actuelles, qui ne fixent aucune limite au temps passé par les membres des C. H. S. pour accomplir leur mission nécessaire. D'autres ont voulu fixer un crédit d'heures plus favorable aux travailleurs, considérant que les propositions faites étaient insuffisantes pour accomplir normalement cette mission.

Finalement, la commission a adopté un amendement qui améliore indiscutablement le texte puisque, à la fois, il augmente les heures et fixe un plancher minimum au lieu du plafond trop restrictif proposé par le texte initial.

D'autre part, plusieurs amendements adoptés par la commission ont permis d'élargir sensiblement le champ des actions non imputables sur le crédit d'heures et payées comme temps de travail.

Enfin, la commission a jugé utile d'élargir les possibilités de formation des membres des C. H. S. C. T. dans les entreprises de moins de 300 salariés que le texte initial excluait de la formation.

Tels sont les points essentiels qui ont été abordés en commission. Il s'agit, bien entendu, d'une synthèse qui s'est voulue brève, mais cependant fidèle à la richesse des débats qui se sont déroulés au cours de nos travaux. Nul doute que la discussion qui va suivre enrichira encore le projet.

Monsieur le ministre, mes chers collègues, les travailleurs de ce pays, celles et ceux qui, quotidiennement, apportent tout leur être, physique et moral, à la création des richesses de notre société, attendent beaucoup de nos travaux.

Certains sont exposés plus que d'autres au danger. Mais tous ont droit à la protection de leur santé. Protection contre les accidents et les maladies, mais aussi protection contre le surmenage, les cadences et les brimades qui portent atteinte à l'intégrité de l'être humain.

M. Guy Ducloné. Très bien !

Mme Jacqueline Fraysse-Cazalis, rapporteur. Les projets qui nous sont soumis aujourd'hui, dont celui relatif à l'hygiène et à la sécurité, réalisent une avancée indiscutable vers une meilleure prise en compte de la santé des salariés à leur poste de travail. Ils marquent une étape importante dont chacun pourra se saisir pour avancer encore, en allant au plus près des besoins exprimés par les intéressés. (Applaudissements sur les bancs des communistes et des socialistes.)

M. le président. La parole est à M. le rapporteur pour avis de la commission de la production et des échanges, pour le projet de loi relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

M. Robert Malgras, rapporteur pour avis. Monsieur le président, monsieur le ministre, mesdames, messieurs, le débat qui s'instaure aujourd'hui est un grand débat. Les travailleurs le savent bien. Ils attendent de nous une discussion, certes ardue, mais sans faux-fuyants et posant les problèmes de la façon dont ils sont effectivement vécus sur les lieux de travail.

Il s'agit bien, à travers ce que l'on appelle les droits des travailleurs — et je tiens à mon tour à saluer votre premier rapport sur ce thème, monsieur le ministre — de préciser par la loi cette volonté politique de la majorité : « Donner aux Français là où ils sont, dans la cité comme dans l'entreprise, les moyens d'être citoyens à part entière. »

Cela suppose que chacun puisse exercer ses responsabilités à la place qui est la sienne. Ainsi, dans l'entreprise, de nouveaux rapports caractérisés par une plus grande démocratisation des instances de concertation doivent se nouer entre salariés et chefs d'entreprise.

Fuir le débat, refuser la négociation normale et indispensable ne sert personne, et surtout pas les intérêts de l'entreprise. C'est un lieu de vie huit heures par jour au minimum ; donc ce doit être aussi un lieu de discussion sur l'organisation du travail, les conditions de travail, sa rémunération, la production, les difficultés et l'avenir de l'entreprise.

Certains possèdent les moyens de production ; les autres ne peuvent qu'accepter le travail qui leur est offert, dans les conditions où il leur est offert. On peut en effet appeler conditions de travail tout ce qui constitue l'acte de travail et l'environnement dans lequel il doit être effectué : les horaires, les cadences, le bruit, la chaleur, l'éclairage, l'ordre, le fonctionnement des machines, etc.

Il est clair qu'au-delà de l'organisation du travail, c'est l'outil de travail qu'il faut modifier ; c'est l'orientation de la recherche scientifique qui doit être revue. Ce sont de nouvelles structures, de nouveaux modes de travail, de nouveaux moyens d'intervention qui doivent permettre de développer la capacité de création et d'innovation des travailleurs.

Pour cela, le débat doit avoir lieu dans les entreprises et pour le permettre, il est nécessaire d'améliorer et de compléter le droit syndical. C'est donc bien au travers des débats et de l'action que se construit, que s'ébauche la prise de responsabilité des travailleurs qui doivent devenir les acteurs de leur propre sort.

Il est non moins clair que ce postulat ne peut se concevoir sans la participation active de tous les travailleurs. Attaquant les mécanismes d'exclusion des décisions de ceux qui en subissent les conséquences, l'action sur le terrain est dès le départ une réappropriation du droit à intervenir sur ce qui pèse sur soi ; elle est une mise en commun des connaissances.

Pour remettre en cause l'actuelle division du travail, il faut donc qu'un débat s'instaure entre ouvriers, cadres et chercheurs de tous les secteurs. Il faut que s'instaure une diffusion des connaissances, des spécialistes notamment, de ceux qui sont en relation avec les conditions de travail : techniciens, chercheurs, médecins du travail, inspecteurs, biologistes, sociologues, etc.

Ceux-ci disposent d'une information qui doit être traitée et assimilée par les travailleurs et leurs organisations syndicales.

Il est donc nécessaire d'avoir l'information la plus large afin d'éclairer les choix et les décisions.

Cette reconnaissance des droits des travailleurs dans l'entreprise se justifie d'autant plus qu'elle doit contribuer au redressement et, par ailleurs, favoriser la construction de nouvelles solidarités.

Il est faux de penser que compétitivité et progrès social s'opposent. Les deux notions sont complémentaires. En témoignent les entreprises dont les succès sont les plus solides et qui sont également les plus avancées sur le plan social.

En effet, un salarié qui dispose du droit à l'expression sur son lieu de travail, et peut par conséquent se faire entendre, se sentira beaucoup plus partie prenante à la vie de son entreprise.

M. Alain Madelin. Très bien !

M. Robert Malgras, rapporteur pour avis. A l'évidence, donc, l'élargissement des droits des travailleurs, qui répond au souci que je viens d'exprimer, constitue une avancée sociale qui doit influer sur la vie des entreprises et, au-delà d'elles, sur l'économie en général.

C'est pourquoi notre commission de la production et des échanges a souhaité donner son avis sur le projet de loi relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En raison de la saisie au fond de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, dont Mme le rapporteur nous a lu les conclusions, j'ai concentré mes observations autour de deux éléments : la dimension économique de la réduction des risques professionnels et la priorité à conférer à la prévention de ces risques.

La dimension économique de la réduction des risques professionnels tout d'abord.

La sécurité est une préoccupation d'ordre social mais ses implications économiques ne peuvent être négligées. Préoccupation sociale, évidemment, car les risques professionnels ont des conséquences sur le plan humain, social ou familial que personne ne peut négliger.

Mais je voudrais aussi montrer que l'amélioration des conditions de travail et la lutte efficace contre les risques professionnels s'intègrent dans une stratégie d'ensemble qui doit aider à sortir la France des difficultés qu'elle traverse et de la crise économique.

Ainsi, une action renforcée en matière de sécurité conduit à enregistrer des gains de productivité non négligeables et peut entraîner une réduction des charges sociales, ce dernier aspect ne pouvant laisser personne indifférent dans les conditions actuelles de financement des régimes de sécurité sociale.

En ce qui concerne l'amélioration de la productivité, force est de relever que l'amélioration des conditions de travail et de sécurité, parce qu'elle détermine directement le processus de production, peut contribuer à renforcer la compétitivité des entreprises. Cette exigence nouvelle impose en effet de nouvelles contraintes en matière de qualité des produits, d'efficacité du travail et d'adaptabilité des processus de production.

A cet égard, il apparaît clairement que la qualité des produits et des services dépend de la qualité du travail, de l'adaptation de l'outil de travail et de la place faite à la recherche.

Ces recherches sur les surcoûts, ignorés ou mal connus, liés aux conditions ou à l'organisation du travail et supportés par les entreprises à leur insu, révèlent l'existence de réserves de productivité totalement délaissées. Le volume de ces réserves représente, selon certains experts, jusqu'à 30 p. 100 du taux de productivité actuel.

En ce qui concerne la réduction des charges, on doit noter que le coût direct de répartition des accidents du travail et des maladies professionnelles, apprécié à partir des dépenses de l'ensemble des régimes de sécurité sociale, est estimé à 30 milliards pour 1982. Il convient d'y ajouter l'incidence des 27,6 millions de journées de travail perdues — en 1979 — par incapacité temporaire à la suite d'accidents. En comparaison — la remarque est d'importance — le nombre de journées perdues pour faits de grève est infime, puisqu'il était de 1,5 million en 1980.

Une réduction du nombre et de la gravité des accidents du travail signifierait donc moins de charges pour la sécurité sociale, dont les différents acteurs économiques doivent assurer l'équilibre. Mais cela signifierait aussi moins de temps perdu au sein de l'entreprise, moins de pertes de production, moins de pertes de matériel consécutives aux accidents et, également, moins de pertes pour satisfaire les commandes.

En dépit de la difficulté de l'exercice, on estime entre 60 et 75 milliards de francs l'ensemble des coûts imputables aux accidents du travail, en multipliant par 2 ou 2,5 leur coût direct. Cette dernière estimation ne comprend d'ailleurs pas, il faut le noter, les dépenses de santé liées aux mauvaises conditions de travail et dont le chiffrage est particulièrement délicat.

Les entreprises ont une contrainte nouvelle : améliorer la flexibilité de leur outil industriel afin de s'adapter aux évolutions du marché et de la technologie. Il est clair que la solution réside dans le développement des politiques d'amélioration des conditions de travail et de qualification des travailleurs. Pour s'en convaincre, il n'est que de constater que les entreprises les plus performantes sont celles qui possèdent une véritable stratégie de mobilisation de leurs ressources humaines.

Dans un contexte économique, technique et technologique où la capacité d'adaptation de l'instrument de production est essentiel, le rôle et la place du travailleur dans le processus de changement se révèlent donc déterminants.

En définitive, l'exigence d'efficacité et la nécessité de développer des capacités alternatives exigent désormais que l'amélioration des conditions de travail soit au centre de la stratégie des entreprises. Ainsi, en faisant du problème de la sécurité l'affaire de tous dans l'entreprise, la collectivité ne pourra que s'orienter vers un développement économique harmonieux en jetant les bases d'une société responsable et efficace.

Les statistiques, malheureusement fragiles et incomplètes, indiqueraient pour la période récente un fléchissement des risques professionnels. Avant de traiter ce point plus en fond, il faut noter qu'un progrès considérable dans la connaissance des risques professionnels, et notamment des conditions dans lesquelles ils s'exercent, devra être réalisé.

Des différentes auditions auxquelles j'ai procédé — directeur de l'I.N.R.S., directeur de l'A.N.A.C.T. et délégué de la sécurité au ministère du travail — il ressort que cette préoccupation d'une meilleure connaissance des risques professionnels est largement partagée. Je voudrais remercier ici les représentants des organismes consultés qui ont bien voulu répondre à notre invitation et donner leur avis sur ce dossier.

Sans vouloir vous abreuer de chiffres, je voudrais donner quelques éléments de référence tirés des statistiques de la caisse nationale d'assurance maladie pour 1980 : pour 14 millions de salariés, il y a eu 971 300 accidents avec arrêt de travail, 101 300 accidents graves et, hélas, 1 423 accidents mortels. Il serait nécessaire de tenir également compte des données des régimes spéciaux.

La légère tendance à la baisse des taux d'accidents et de maladies professionnelles ne peut pas, spontanément, être interprétée comme une amélioration des conditions de travail ; elle résulte plutôt de la diminution de la durée du travail et du nombre des ouvriers les plus exposés.

M. Jean-Paul Charié. N'oubliez pas la montée du chômage !

M. Robert Malgras, rapporteur pour avis. Plusieurs autres phénomènes apparaissent en effet.

Tout d'abord, il y a une permanence des secteurs les plus exposés : le bâtiment et les travaux publics, le transport et la manutention ne regroupent que 17 p. 100 des salariés mais enregistrent 32 p. 100 des accidents et 37 p. 100 des accidents graves.

On observe ensuite une aggravation des risques dans certains secteurs, notamment dans le secteur interprofessionnel à forte dominante tertiaire.

Il faut également tenir compte de la diversité des situations par zones géographiques. Ainsi, la Lorraine, qui regroupe 4,6 p. 100 de salariés, connaît un taux d'accident de 5,5 p. 100 et un taux de décès de 6,2 p. 100.

Enfin, il y a la vulnérabilité particulière de certaines catégories. En la matière il faut, bien sûr, parler des travailleurs intérimaires, mais vous avez apporté déjà un début de réponse sur ce point, monsieur le ministre du travail.

La prévention doit donc bien être la priorité de toute action tendant à améliorer les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail.

Mais, au-delà de la définition des normes de production, il est nécessaire de prévoir les moyens de les faire appliquer.

Dans cette optique, élargir les droits de ceux qui sont les plus directement concernés et qui, de par leurs fonctions dans l'entreprise, sont en situation de mieux apprécier les risques

professionnels, s'avère être une approche particulièrement pertinente.

Le projet de loi qui nous est soumis s'inscrit bien dans cette option.

Les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail relèvent aujourd'hui de deux institutions distinctes : les comités d'hygiène et de sécurité — les C.H.S. — et les commissions d'amélioration des conditions de travail — les C.A.C.T. —. La distinction entre ces deux organismes repose sur le concept de « sécurité intégrée » qui ne considère comme seuls facteurs possibles des accidents du travail que les machines, les produits ou les installations.

Le C. H. S., présenté à l'origine comme un organisme technique, apparaît, surtout après les dispositions votées en 1973, 1974 et 1979, comme un organisme assurant la représentation du personnel.

La C. A. C. T., créée par la loi du 21 décembre 1973, n'a jamais répondu aux attentes qui ont été mises en elle, en raison d'un statut imprécis et d'un manque d'autonomie certain.

Le projet de loi tend donc à élargir les attributions des C.H.S., à étendre leur champ d'application et à renforcer leur capacité d'intervention.

En premier lieu, le projet de loi regroupe les attributions actuellement dévolues aux C.H.S. et à la C.A.C.T. dans une seule instance, car les matières traitées étaient souvent intimement liées.

Toutefois, s'il apparaît nécessaire d'assurer une liaison entre les nouveaux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les comités d'entreprise, il conviendra aussi de veiller à ce que ces C.H.S.C.T. puissent prendre connaissance de l'ensemble des questions pouvant avoir un impact sur les conditions de travail.

Compte tenu des expériences très différentes des C.A.C.T. et des C.H.S., il faudra par ailleurs éviter de faire prévaloir les aspects d'hygiène et de sécurité sur les questions relatives aux conditions de travail. Un effort d'information et de formation devra rétablir l'équilibre entre ces deux approches complémentaires.

En deuxième lieu, le projet de loi rend le C.H.S.C.T. obligatoire dans tous les établissements employant plus de cinquante salariés, quelle que soit leur activité, sauf dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Les entreprises de ce secteur en sont en effet dispensées si elles justifient de leur affiliation à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur du travail peut néanmoins imposer la création de ce C.H.S.C.T. dans des entreprises de moins de cinquante salariés, si nécessaire.

Avec cet élargissement du champ d'application, on considère que le nombre de salariés concernés augmentera de plus de 30 p. 100 et que sept millions et demi de personnes seront ainsi incluses dans le champ d'intervention des C.H.S.C.T. Il convient toutefois de noter que ce sont les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 200 salariés qui connaissent le plus grand nombre d'accidents du travail. L'application des seuils risque d'éliminer, selon des sources de l'U. N. E. D. I. C., près de 4,2 millions de travailleurs des entreprises de plus de dix salariés du secteur privé et du commerce, hors bâtiment et travaux publics. Par ailleurs, le maintien du régime particulier du secteur du bâtiment et des travaux publics poserait un problème d'efficacité en raison du taux de gravité des accidents dans ce secteur d'activités.

En troisième lieu, le projet de loi prévoit une capacité d'intervention accrue des comités d'hygiène. La prépondérance des représentants des travailleurs est en effet assurée et ils bénéficieront d'une protection identique à celle des autres élus du personnel. Ils disposeront d'un crédit d'heures calculé selon la taille des entreprises, ce qui peut parfois poser, dans certaines petites entreprises, des problèmes d'exercice du mandat.

Un élément important apparaît dans le projet de loi qui donne au C.H.S.C.T. la possibilité de recourir à un expert. Cela rejoint la préoccupation que j'évoquais tout à l'heure quant à l'information et à la mise en commun de cette information.

Il me reste à évoquer un point essentiel qui, je n'en doute pas, nous occupera durant plusieurs heures au cours des débats. Il s'agit de la nécessité de renforcer les prérogatives des délégués à la sécurité en cas de danger imminent présenté par une machine ou par des installations.

Je suis persuadé, monsieur le ministre, que sur ces différents points, vous apporterez des réponses à nos interrogations en levant ainsi les inquiétudes manifestées par certains syndicats.

Il m'appartient également de vous présenter une synthèse des débats qui ont eu lieu en commission de la production et des échanges. La discussion a tourné autour des thèmes suivants : la place de l'encadrement dans le projet de loi, la liaison entre progrès social et progrès économique, les conséquences du projet de loi sur le régime spécial des mines et des carrières, l'arrêt d'une machine ou d'une installation.

La commission a donné un avis favorable à la nouvelle rédaction de l'article L. 231-1-1 du code du travail proposée par un amendement de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, en souhaitant toutefois que le deuxième alinéa de cet article ne soit pas abrogé.

En effet, la commission considère qu'il doit être encore possible de rendre applicables aux entreprises de transport, par décret, les dispositions du titre III du livre II du code du travail.

La commission a également approuvé les amendements proposés par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Toutefois, certains commissaires ont regretté que les amendements tendant à améliorer la procédure d'alerte entraînent la suppression du cahier à souches où sont consignés les avis donnés à l'employeur. Il fut alors précisé que le dispositif prévu rendait la saisine immédiate. Je souhaiterais cependant obtenir votre avis sur ce point, monsieur le ministre.

En outre, la commission de la production et des échanges a adopté deux amendements, l'un tendant à préciser dans l'article L. 236-4 du code du travail que l'énoncé des motifs d'inexécution des mesures de prévention devait être inclus en annexe du rapport du chef d'entreprise, et l'autre demandant, à l'article L. 236-9, que l'employeur fournisse à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

Sous réserve des amendements et sous-amendements qu'elle a adoptés, ou approuvés, la commission a donné un avis favorable à l'adoption du projet de loi relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En conclusion, je tiens à exprimer à cette tribune ma satisfaction personnelle, après onze années d'exercice d'un mandat de délégué du personnel dans une entreprise, de pouvoir participer à l'élaboration des lois tendant à améliorer très sensiblement les droits des travailleurs. Il s'agit bien là d'une avancée sociale que personne ne peut négliger.

Je souhaite vivement que l'Assemblée y souscrive et que, très vite, ils entrent en application. Ainsi, le changement du 10 mai pourra aussi passer par l'entreprise. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. le président. La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

La parole est à M. le président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

M. Claude Evin, président de la commission. J'informe les membres de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales que celle-ci se réunira à quatorze heures trente.

— 3 —

ORDRE DU JOUR

M. le président. Cet après-midi, à quinze heures, deuxième séance publique :

Suite de la discussion, après déclaration d'urgence :

Du projet de loi n° 745 relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (rapport n° 834 de Mme Ghislaine Toutain, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales) ;

Du projet de loi n° 744 rectifié relatif au développement des institutions représentatives du personnel (rapport n° 832 de M. Michel Coffineau, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales) ;

Du projet de loi n° 743 relatif à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail (rapport n° 833 de M. Jean Oehler, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales) ;

Du projet de loi n° 742 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (rapport n° 823 de Mme Jacqueline Fraysse-Cazalis, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales).

A vingt et une heures trente, troisième séance publique :

Suite de l'ordre du jour de la première séance.

La séance est levée.

(La séance est levée à treize heures.)

Le Directeur du service du compte rendu sténographique
de l'Assemblée nationale,
LOUIS JEAN.

(Le compte rendu intégral des 2^e et 3^e séances de ce jour sera distribué ultérieurement.)